

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
ว่าที่ร้อยตรี ตรีภูมิต ภาชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา

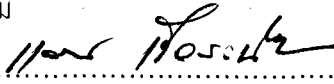
พฤษภาคม 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

120940

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกพลศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

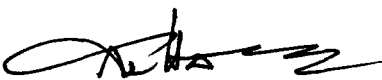
..........ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แผน เจียรนัย)

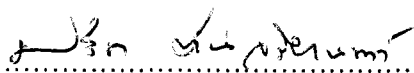
..........กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพบูลย์ ศรีชัยสวัสดิ์)

คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แผน เจียรนัย)

..........กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพบูลย์ ศรีชัยสวัสดิ์)

..........กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมรรถชัย น้อยศิริ)

..........กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ปรีชา ตันจริยานนท์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์)

วันที่.....1๒.....เดือน.....เมษายน.....พ.ศ. 25๖2.....

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แผน เกียรตินัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพบุลย์ ศรีชัยสวัสดิ์ ประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมรรถชัย น้อยศิริ รองศาสตราจารย์ ปรีชา ตันจรียานนท์ กรรมการสอบ ปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้กำลังใจด้วยดี ตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ อุดม พิมพา อาจารย์วิจิต ชีเชิญ อาจารย์สมศักดิ์ ศิริอนันต์ อาจารย์มัญญ ห่องสุข และอาจารย์สุรีย์ อรรถกร ที่กรุณาให้ความเมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำแก้ไข เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์พลศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความกรุณา ให้ความอนุเคราะห์ และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ท้ายที่สุดนี้ คุณประโยชน์ที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบให้แก่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณพี่ๆ น้องๆ และเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ และคอยช่วยเหลือในด้านต่างๆ ในการทำวิจัยครั้งนี้

ตระกูล กาชัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
คำนำ.....	1
ความมุ่งหมายของการค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	6
แนวความคิดในการพัฒนาบุคลากร.....	6
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	6
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	8
ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	12
แนวความคิดในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา.....	13
องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาอาจารย์.....	14
การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา.....	15
หลักการพัฒนาบุคลากร.....	17
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า.....	27
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	27
งานวิจัยในประเทศ.....	30
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	35
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	36
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	36
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	37
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	38
วิธีจัดกระทำข้อมูล.....	38

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า.....	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล.....	39
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	40
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
บทย่อ.....	71
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	71
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	71
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	72
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	81
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	89
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	98

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม.....	40
2 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาด้านการปฐมเทศน์.....	43
3 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	45
4 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....	47
5 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ.....	49
6 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ.....	51
7 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน.....	53
8 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการปฐมเทศน์.....	55
9 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ...	57
10 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....	59
11 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการสัมมนาทางวิชาการ.....	61
12 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ.....	63

13	แสดงคำร้อยละของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน.....	65
14	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร.....	67
15	สัดส่วนความถี่ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร.....	69

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	รูปแบบของการพัฒนาอาจารย์แบบสมบูรณ์.....	17
---	---	----

บทที่ 1

บทนำ

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานนั้น ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด สำหรับทรัพยากรอื่น ๆ จะใช้ได้ต้องมีประสิทธิภาพขั้นนั้นอยู่กับสมรรถภาพของบุคคล การพัฒนาบุคลากรจึงควรควบคู่ไปกับการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงาน แม้จะหาคนที่มีความรู้ความสามารถ บรรจุแต่งตั้งเข้าทำงาน ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าคนเหล่านั้นสามารถทำงานได้ผลตามต้องการทุกช่วงเวลา เพราะวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าตลอดจนเทคนิคในการทำงานได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งในสมัยหนึ่ง ก็อาจเป็นที่หย่อนสมรรถภาพหรือความสามารถอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็โดยการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ดังพระบรมราโชวาท เกี่ยวกับการศึกษาที่ พระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนี้

“การศึกษานั้นเป็นเรื่องของทุกคน และไม่ใช่ว่าเฉพาะในระยะหนึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงในระยะเดียว ไม่ใช่อย่างนั้น ตั้งแต่เกิดมาก็ต้องศึกษาเติบโตขึ้นมาก็ต้องศึกษา จนกระทั่งถึงขั้นเรียกว่าอุดมศึกษา อย่างที่ท่านทั้งหลายกำลังศึกษาอยู่ หมายความว่า การศึกษาที่ครบถ้วน ที่อุดม ที่บริบูรณ์ แต่ต่อไปเมื่อออกไปทำหน้าที่ยังงานการก็ต้องศึกษาต่อไปเหมือนกัน มิฉะนั้นคนเราก็อยู่ไม่ได้.....ความจริงเมื่อถึงปริญญา แม้จะปริญญาเอกแล้วก็ต้องศึกษาต่อไปตลอด หมายความว่าการศึกษาไม่มีสิ้นสุด..” (พระบรมราโชวาทพระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในวโรกาสให้นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น เฝ้าทูลละอองธุลีพระบาทเป็นการส่วนพระองค์ เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2521)

การพัฒนาคนเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาในอนาคต ดังเห็นได้จากในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พุทธศักราช 2540 - 2544 มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคนทุกคนทั้งร่างกาย สติปัญญา สุขภาพ พลานามัย มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครองการพัฒนาศักยภาพของคนด้วยการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา จะช่วยให้ประชาชนมีร่างกายแข็งแรงสุขภาพที่ดี มีน้ำใจนักกีฬา รู้จักเสียสละ ผ่อนคลายความเครียด มีคุณธรรมจริยธรรม ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง คือ การพัฒนาบุคลากร เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการจัดกิจกรรมทุกอย่างในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ แนวคิดเพื่อให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของตัวบุคคล การงาน และสถาบันนั้นๆ ดังที่ ภิญโญ สาร (2519 : 161-162) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรไน ไม่ใช่แท่งแก้วใคร แต่บุคลากรที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยต่อสังคมที่สุดส่วน วิชัย วงษ์ใหญ่ (2531 : 22) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน เพราะกระบวนการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นงานสลับซับซ้อน เมื่อการศึกษาเรื่องนี้ขยายขอบเขตของการศึกษาพฤติกรรมส่วนบุคคลไปถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ความสลับซับซ้อนย่อมเพิ่มมากขึ้นเป็นทวีคูณ การศึกษาจากประสบการณ์ไม่สามารถให้คำอธิบายลักษณะพฤติกรรม ของบุคคลได้อย่างเพียงพอ และเป็นระบบ จึงเป็นสิ่งจำเป็นจะต้องอาศัยผลการวิจัยในภาพรวมที่เป็นระบบต่อเนื่อง โดยการนำข้อมูลเหล่านี้มาเป็นกรอบความคิดสำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง อาภาพร สุขาวงษ์ (2533 : 67) ได้กล่าวว่า การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการศึกษาทุกระดับจัดอบรมอาจารย์พลศึกษา นอกจากนี้ยังอบรมเพื่อ ส่งเสริมสมรรถภาพของข้าราชการจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศการศึกษา จัดสัมมนา ผู้ฝึกสอนกีฬา อบรมกรรมการผู้ตัดสินกีฬา ผู้นำพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐานในสถานศึกษา วิทยาการผู้นำการฝึกกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ส่วน เดชา เกียรติศิริ (2526 : 2) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและวิทยฐานะ ของบุคลากรทาง พลศึกษา ทั้งนี้เพราะบุคลากรทางพลศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้วิชาพลศึกษาสมบูรณ์ และเป็นผู้ที่จะทำให้โครงการต่างๆ ทางพลศึกษาสมบูรณ์แบบที่สุด ทั้งทางด้านการสอนการปลูกฝังเจตคติที่ดีงามต่อการ พลศึกษาทำให้ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป.

โรงเรียนมัธยมศึกษานี้มีทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน บุคลากรเหล่านี้จะต้องปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกัน ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นย่อมจะมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกิดขึ้นไม่มากก็น้อย เช่น ปัญหาเรื่องภูมิหลังของบุคลากรที่แตกต่างกัน เมื่อมาทำงานร่วมกันอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นได้ ปัจจุบันเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานแล้วอาจตามไม่ทันในความเจริญก้าวหน้า นั้นซึ่งจะทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองให้มี

ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจเกิดปัญหาอื่นๆ เช่น ความสามัคคี ทศนคติ ตลอดจนความไม่เข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของกรมสามัญศึกษาอย่างแท้จริงเป็นต้น

ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่สำคัญของบุคลากรและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายซึ่งจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาลำนี้้อย่างรีบด่วนโดยสภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริงแล้วการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษายังมีน้อย ทั้งนี้เนื่องจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองล้วนแต่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกระชั้นชิด สิ่งเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาและอิทธิพลต่อสถาบันผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอน ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรในที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดแรงจูงใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อเป็นเครื่องชี้ให้ทราบปัญหา และเป็นแนวทางที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าว ได้รวมทั้งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งจะทำให้บุคลากรพลศึกษามีคุณภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการพลศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลของการวิจัยทำให้ทราบถึงสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร
2. ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยตรงในการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขตของการศึกษา คือ

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2541 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,815 คน จาก 8 กลุ่มโรงเรียน (121 โรงเรียน) โดยแยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 605 คน อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา 1,210 คน ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2541 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษาในศึกษากรุงเทพมหานคร จาก 8 กลุ่มโรงเรียน (121 โรงเรียน) จำนวน 480 คน จาก 1,815 คน แยกเป็นผู้บริหาร 120 คน จาก 605 คน และอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาจำนวน 360 คน จาก 1,210 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ผู้บริหาร

3.1.2 อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาที่เกี่ยวกับสภาพและวิธีของการพัฒนาบุคลากรในด้านการปฐมนิเทศการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การศึกษาคูงานและสังเกตวิธีทำงาน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาที่เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคลากร ทั้งทางด้านทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบของบุคลากร ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพดีขึ้น ซึ่งส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานมีผลผลิต และประสิทธิภาพสูงขึ้น

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในการบริหารงานทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

อาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนวิชาพลศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่สังกัด กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
 - 1.5 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์
 - 1.6 การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา
2. หลักการพัฒนาบุคลากร
3. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

1.แนวความคิดในการพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน จะนำมากล่าวพอสังเขปดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 531) กล่าวว่า “การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนา ทักษะของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือ นักบริหารทุกท่าน ที่จะต้องเอาใจใส่ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยทั่วถึง และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

สำราญ ถาวรยุษฐ์ (2518 : 12) กล่าวว่า “การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรมนั้น มีความหมายใกล้เคียงกันมาก นักทฤษฎีนักบริหารบางคนก็ใช้คำทั้งสองนี้แทนกันโดย หมายถึง กิจกรรมอย่างเดียวกัน แต่อย่างไรก็ดีในปัจจุบันนักทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ส่วนใหญ่ถือว่าเป็นกิจกรรมคนละอย่าง แต่มีความสัมพันธ์และใกล้เคียงกัน” หรืออาจจะให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคคล คือ กระบวนการที่ช่วยให้บุคคล ได้เจริญในงานของตนติดต่อกันไปจนตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่างรวมทั้งการฝึกอบรมด้วย ส่วนการฝึกอบรมหมายถึง “การ สอนให้คนได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะ ทักษะคิดความชำนาญ และความรู้ในการปฏิบัติงาน ”

กัญญา สาทร (2519 : 162) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคคล

สุพจน์ สุภาพันธ์ (2528 : 21) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของ บุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงาน ได้ผลตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุเมธ เดียวอิสเรศ (2531 : 147) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนเสริมสร้างอุปนิสัย เจตคติและวิธีการ ทำงานที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในเวลาปัจจุบันและในอนาคต

สุธีระ ทานตวนิช (2532 : 68) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงวิธีการต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้คนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนได้ดียิ่งขึ้น

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2535 : 80) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ชูเคนและเชอร์แมน (Churned and Cherman. 1968 : 10-11) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้นคือ การพัฒนาการทำงานด้าน ทักษะความรู้ทัศนคติ และบุคลิกภาพ และพัฒนาการอาจจะเป็นผล เนื่องจากการขยายโครงการหรือ

การจัดองค์กรใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์กรนอกรูปแบบ หรือการบังเอิญอันเป็นจากการลองผิดลองถูกก็ได้

โทบินและคนอื่นๆ (Tobin and others. 1974 : 3) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงความพยายามที่จะปรับปรุงความสามารถและความรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้ อาจจะจัดขึ้นใหม่ในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานก็ได้

กัฟ (Guff.1975 : 8-16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้น มุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาการความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะการรับรู้และเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอนรวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนานไม่ค้อยมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มความสนใจและความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะครูอาจารย์ได้มีโอกาสค้นคว้าในวิชาชีพของตนโดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

เคสเตเตอร์ (Castetter. 1976 : 273) ได้ให้ความหมายของ “ การพัฒนาบุคลากร ” ในวงการศึกษามีถึง การจัดเตรียมการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้นจากการจ้างบุคลากรไปจน กระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

จากแนวคิดและความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ข้างต้นในทัศนะของนักการศึกษาทั้งของไทย ต่างประเทศ สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือความพยายามหลายรูปแบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะสร้างเสริมความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพ ที่จะสามารถทำงานได้อย่างดี

ไพบูลย์ สวรรณโพธิ์ศรี (2521 : 180-188) กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากร ไว้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็ได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรม

ถึงการทำงานให้ด้วย เพราะการศึกษาจากสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเรื่องของความรู้พื้นฐาน จึงมีงานอย่างที่ยังไม่ได้จัดสอนในโรงเรียน

2. เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ อาจเกิดความเบื่อหน่าย เพราะต้องจำเจกับงานเก่าๆ จึงจำเป็นต้องหาวิธีการต่างๆ ให้บุคคลในองค์กรไม่รู้สึกรู้สีก่อนหน้าต้องงาน เช่น มีการหมุนเวียนตำแหน่ง การฝึกอบรม ให้บุคลากรได้มีโอกาสไปพบปะกับบุคคลภายนอก เป็นการเปลี่ยนอิริยาบถชั่วคราว

3. เทคโนโลยีต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์ และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

4. ผลการปฏิบัติงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้นประสิทธิภาพของงานจึงขึ้นอยู่กับพัฒนาความสามารถของแต่ละคน การฝึกอบรมให้เขาได้รับความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะมีประโยชน์แก่องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะให้ประโยชน์ในเรื่องต่อไปนี้

4.1 ผลผลิตการทำงานสูง การอบรมที่ดีจะทำให้คนมีความรู้ความสามารถสูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถดี เขาก็จะสามารถทำงานได้ดีขึ้นด้วย

4.2 ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมแล้ว เขาจะสามารถทำงานได้ดีและถูกต้อง ปัญหาการปฏิบัติงานจะลดลงงานไม่ติดขัดหยุดชะงัก เพราะทุกคนเข้าใจดี

4.3 การควบคุมลดลง เพราะผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีแล้วจะสามารถควบคุมตัวเองได้ดี

4.4 อุบัติเหตุในการทำงานลดลง โดยปกติอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน จะเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมากกว่าเครื่องจักร อุปกรณ์ ฉะนั้นการฝึกอบรมที่ดีจะถือว่าเป็นการช่วยบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทำงานได้ดีขึ้น การเกิดอุบัติเหตุก็จะลดน้อยลงหรืออาจจะไม่มีอีก

5. ถ้อยหลักว่าพัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย ฉะนั้น การพัฒนาบุคลากรขององค์กรจึงต้องมีตลอดเวลาที่มีบุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร นับตั้งแต่แรกเข้าทำงาน จนถึงเวลาที่พ้นจากงานไป

6. องค์กรมีหน้าที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ เพื่อเตรียมบุคคลไปรับหน้าที่ใหม่

7. การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งเพื่อหวังผลในระยะยาว ซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรมากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับองค์กร

8. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถดี ทำงานได้ถูกต้องเขาก็ย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความอึดอัดใจและไม่แน่ใจ

9. ในหน่วยงานราชการของไทยนั้น หน่วยงานไม่สามารถจะสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานได้เองบุคลากรที่จะเข้าทำงานได้นั้น จะมีส่วนราชการระดับสูงเป็นผู้สรรหาส่งมาให้ หน่วยงานที่ได้รับจึงอาจจะต้องเพิ่มความรู้ความสามารถบางประการให้ จึงจะสามารถทำงานในหน่วยงานไปด้วยดี

ประสาร มาลากุล (2524 : 15) กล่าวว่า สาเหตุจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร หรือ การพัฒนาคณาจารย์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ เช่น เศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมต่างๆ และมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ เช่น ความคาดหวังของสังคม หรือ ความคาดหวังของเราในการผลิตนักศึกษา หรือบัณฑิต การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง และ รวดเร็ว จึงทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่งเกิดการสับสนการขัดแย้ง แต่ก็ก็เป็นสิ่งที่ดี เพราะจะทำให้เกิดความเจริญงอกงามทางปัญญา

อรพินท์ กุลประภา (2524 : 20) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะคติ และวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น เพราะความกระตือรือร้นนั้น เป็นเสมือนโรคติดต่อ ถ้าตัวบุคลากรในที่ทำงานแห่งใดมีจำนวนคนที่มีความกระตือรือร้นมาก ก็จะทำให้คนอื่นที่เฝ้าอยู่ได้เร่งตัวเองให้เกิดความกระตือรือร้นขึ้นบ้าง

ภิญโญ สาธร (2526 : 161) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถ และ ทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลของงานให้สูงขึ้นอันมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปนานๆ ความรู้ ความชำนาญ ย่อมลดลงเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้ออกมาเพื่อร่วมสัมมนา ฝึกอบรม พบปะกับบุคคลอื่นๆ เสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้น การให้การอบรมบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม ซึ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว ทั้งภายใน และภายนอก สถาบันเปิดโอกาสให้

แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกันทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น กิจกรรมดังกล่าวนี้เป็นสิ่งต้องค้กร หรือสถาบันควรพิจารณา เพื่อพัฒนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

สุเมธ เดียววิศเรศ (2531 : 147) กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องพัฒนาบุคลากร ด้วยเหตุผลหลายประการดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยในการเตรียมบุคคลที่หน่วยงานมีอยู่ในปัจจุบัน ให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งงานในระดับสูง
2. ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นต้องฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ในระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย ที่เปลี่ยนแปลงนั้น
3. การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานจะช่วยเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงาน
4. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับความฝึกอบรมจนมีความสามารถ ทำงานได้ถูกต้องไม่ผิดพลาด ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
5. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติ การฝึกอบรมซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพบปะกับบุคคลภายนอก สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในตัวนอกเหนือจากการได้รับความรู้เพิ่มเติม

ประพันธ์ คำนับภา (2536 : 24) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา แล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและจำเป็น ที่จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากความจำเจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร มีผู้ให้ความมุ่งหมายไว้จะนำมากล่าวพอสังเขปดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 534 - 535) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 1.8 ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์กร
- 1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าทาง บุคลิกภาพในการทำงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการทำงาน วินิจฉัยในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้ และลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ดัทท์ (Dutt. 1961:12-13) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความมุ่งหมาย คือ

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครู ครูใหญ่ ศึกษาพิเศษ ผู้บริหาร และบุคคลอื่นๆ ในกลุ่มโรงเรียน ได้ร่วมกันศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางใหม่ๆทางการศึกษา รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการสอน

2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่ต้องเผชิญต่องานใหม่ ครูบรรจุใหม่ยังต้องการคำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่ตนเองประสบอยู่
 3. เพื่อจัดข้อบกพร่องขั้นพื้นฐานสำหรับการเตรียมครูและผู้บริหาร เพราะการฝึกอบรมก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู จำเป็นจะต้องมีความรู้และทักษะต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน
 4. ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน
 5. เป็นเครื่องมือของครูและผู้บริหารให้มีทักษะในการแก้ปัญหา และพัฒนาให้เกิดเจตคติอันถึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความรับผิดชอบต่ออาชีพ
 6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่แก่ครูในการนำไปสอนนักเรียนตามความแตกต่างและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ช่วยให้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ
 7. ช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะผู้นำที่ดีในโรงเรียน ครูต้องกล้าแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่างๆ การเป็นผู้นำนั้นประสบการณ์และทักษะมีความจำเป็นอย่างยิ่ง
 8. เพื่อให้สถาบันการผลิตครูได้เตรียมการอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพ ของบุคลากรที่ผลิตออกมา
 9. เพื่อช่วยให้สถาบันผลิตครูปรับปรุงการฝึกอบรมทักษะในการเป็นครู ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ในด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ถึงปรารถนา
- ตามแนวความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4. แนวความคิดในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

ภิญโญ สาร (2523 : 363) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลทำได้หลายวิธีนับตั้งแต่การให้การศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาเรื่อยไปจนถึงอุดมศึกษา ซึ่งเป็นวิธีสามัญที่ทางราชการและเอกชนจัดให้แก่ราษฎรทั่วไป การพัฒนาบุคคล วิธีแรกนี้จัดเป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลจะออกไปทำงานหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติ (Pre-Service Training) การพัฒนาบุคคลอีกอย่างหนึ่ง คือ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In Service Training) หมายถึงการให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งหนึ่งอยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ต้องลาออกจากงาน และไม่

ก่อความเสียหายให้แก่หน่วยงานขณะที่บุคคลนั้นๆ ไปรับการฝึกอบรม หน่วยงานอาจจัดขึ้นเองเป็นทางการ หรือเชิญผู้ชำนาญมาฝึกอบรมให้โดยไม่เป็นทางการ โดยบุคลากรยังคงปฏิบัติงานต่อไปตามปกติด้วย หรือหน่วยงานอาจขอให้หน่วยงานอื่นรับหน้าที่จัดฝึกอบรมแทนก็ได้ โดยจัดออกมาในรูปของการสัมมนา การประชุม หรือการอบรมที่สมาคมต่างๆ จัดให้มีขึ้นจัดเป็นการพัฒนาบุคคลในระหว่างปฏิบัติการ หรือการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการทั้งสิ้น การพัฒนาบุคคลวิธีที่สาม คือ การฝึกฝนตนเองของบุคคลที่กำลังทำงานอยู่ หรือยังอยู่ในระหว่างการทำงานปกติ โดยการเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อหนังสือ

กัฟ (Guff. 1975 : 16) กล่าวว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องทำงานในสถาบันนาน ไม่ค่อยมีการโยกย้าย หรือเปลี่ยนงาน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้เพิ่มความสนใจ และความสามารถประจำตัวเป็นการช่วยให้อาจารย์ได้ตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษานั้นมีความจำเป็นเป็นอย่างมากที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้และเป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเจตคติ ที่ดีต่อหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กร หรือสถานศึกษานั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์

คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2523 : 14-15) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารจะพัฒนาสำเร็จตามเป้าหมาย หรือไม่ นั้น ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. บุคคล ประกอบด้วย

1.1 ผู้มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนานตนเอง เพราะการพัฒนานี้จะต้องเริ่มที่บุคคลก่อน

1.2 วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญ และให้การช่วยเหลือสนับสนุน อย่างจริงจัง

2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคล ฯลฯ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา
4. การสื่อข้อความและการประสานงาน ทั้งการจัดการที่ดีที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนั้น ๆ

5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจและความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันจากสมาชิกทุกระดับ

จากความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ ดังที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ จะต้องประกอบไปด้วย บุคคล งบประมาณ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม การประสานงานระหว่างผู้เกี่ยวข้อง และส่วนประกอบอื่นๆ ที่มีอีกหลายอย่าง เช่น การยอมรับ การมีน้ำหนึ่งใจเป็นหนึ่งเดียวกันของสมาชิกทุกระดับ

1.6 การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2520 : 13-14) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับขอบเขตและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา ไว้ดังนี้

ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์ จะครอบคลุมในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพด้านการสอน รวมทั้งทักษะ และความชำนาญของอาจารย์ในด้านการวิจัย การบริการชุมชน มนุษยสัมพันธ์ และกลุ่มสัมพันธ์ในการปฏิบัติ สถาบันอุดมศึกษาระดับมหาวิทยาลัยจะเน้นในด้านการเรียนการสอนมนุษยสัมพันธ์ กลุ่มสัมพันธ์ ส่วนประเภทวิทยาลัย หรือวิทยาลัยชุมชน มักจะครอบคลุมงานด้านบริการชุมชน หรือการวิจัยรวม ไปด้วย

จุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์ จะครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อจัดบริการประสบการณ์ที่มีความหมาย และมีคุณค่า รวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และทักษะอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา และคณาจารย์ของสถาบัน
2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญา (Intellectual Growth) และการพัฒนาในทุกด้านแก่คณาจารย์ เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษา และความก้าวหน้าของสถาบัน
3. เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้คุ้นเคยกับแหล่งความรู้ และข้อมูลรวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์แก่คณาจารย์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์เอง
4. ให้อาจารย์ได้มีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงทัศนคติข้อคิดเห็น และปัญหาที่เกี่ยวกับการสอน และปัญหาอื่น ๆ ของสถาบันที่คณาจารย์ทำงานอยู่

จุดมุ่งหมายดังกล่าวเป็นจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ โดยทั่วไปแล้วมีจุดมุ่งหมายปลายทางอยู่ที่การส่งเสริม และการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

การจัดโปรแกรมและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา

ไพทูร์ย์ สีนลาร์ตัน (2520 :15 – 21) ได้กล่าวถึงการจ้ดซึ่งมีการดำเนินงานดังนี้

1. ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์เกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงการสอน การประเมินผลการสอน (ของผู้สอนเอง) การจัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำโปสเตอร์เกี่ยวกับการประเมินผล ผู้สอนซึ่งจะมีผลช่วยในการปรับปรุงวิธีการสอนของอาจารย์

2. จัดสัมมนา การบรรยาย จัดสอนวิชาเฉพาะเรื่อง จัดประชุมคณาจารย์ที่จะต้องปรับปรุงส่งเสริม และทดลองใช้เทคนิค และวิธีสอนใหม่ ๆ

3. การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาแก่คณาจารย์ ของสถาบัน งานเผยแพร่จะครอบคลุม ตั้งแต่ข้อคิดเห็น คำบรรยายบทความ ไปจนถึงงานวิจัยใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา มีจุลสารที่มีชื่อเสียงมากในสหรัฐอเมริกาคือ เมมโม ทู เดอะ แฟคัลตี (Memo to the Faculty) เป็นของศูนย์การวิจัยการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Center for Research on learning and Teaching University of Michigan)

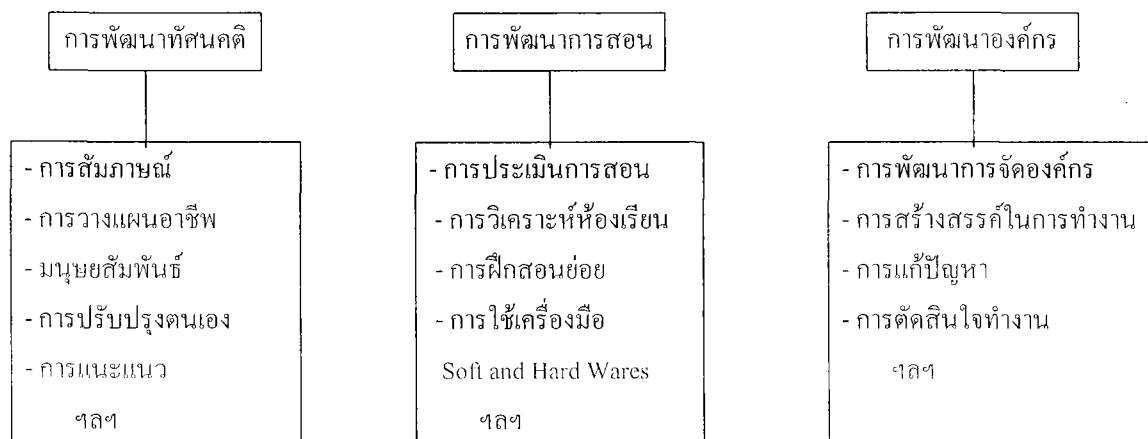
ประเทศสหรัฐอเมริกามีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ เพื่อการเรียนการสอนเช่นนี้ประมาณ 200 กว่าแห่ง กระจายอยู่ตามวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศแต่ละแห่งก็มีชื่อเสียงแตกต่างกันออกไป แต่งานที่ดำเนินนั้นมีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาก คือ เน้นที่การปรับปรุงการเรียนการสอน ส่วนรูปแบบกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อาจแบ่งได้ 3 ประการ คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) แบบนี้มักจะจัดการบรรยายหรือการประชุมเป็นครั้งคราวตามโอกาส เช่น ตอนปิดเทอม ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เป็นต้น และมักจะจัดในระยะเวลาสั้น ๆ ประมาณ 1 - 2 ชั่วโมง หรือ ไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายมักจะเป็นผู้รู้ด้านนั้นจริง และไม่เน้นในเรื่องของอุปกรณ์การสอน หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ หรือบริการด้านอื่น

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) แบบนี้มักจะจัดกิจกรรมเกือบทุกรูปแบบ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เมื่อมีบรรยาย สัมมนาแล้วก็มักจะมีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน และเมื่ออาจารย์เห็นความสำคัญแล้ว ก็จะต้องมีบริการให้ เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดประชุมปฏิบัติการ การให้อุดหนุนเป็นต้น ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้ มีตั้งแต่ 1 - 2 ชั่วโมง จนถึง 1-2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) กิจกรรมแบบนี้แนวคิดใหม่ของการพัฒนาอาจารย์ โดยที่กิจกรรม 2 แบบข้างต้น มักจะมีข้อขัดข้องอยู่ที่ว่าเมื่ออาจารย์มีความสนใจ

มีความกระตือรือร้นแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำงานอยู่รวมทั้งทัศนคติของอาจารย์เอง ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาด้วย รูปแบบของการพัฒนาแบบสมบูรณ์ซึ่งเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 รูปแบบของการพัฒนาอาจารย์แบบสมบูรณ์

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน คือ ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์ จุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์ การจัดโปรแกรม และกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศสหรัฐอเมริกานั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักการพัฒนาบุคลากร

บุญชม ไชยโกษี (2513 : 22-23) ได้ให้หลักการในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การศึกษาอบรมบุคลากรของครู ควรพิจารณาถึงความต้องการและปัญหาของครูเป็นสำคัญ ครูควรจะได้ทำงานเกี่ยวกับเรื่องที่ตรงกันความสนใจของตน มีความหมายสำหรับงาน และได้ผลซึ่งน่าประโยชน์อย่างแท้จริง ในการทำงาน เช่น การสอนการควบคุมชั้น การสนองความต้องการของนักเรียน การแก้ปัญหาของห้องเรียน ปัญหาของครูในโรงเรียน

2. การศึกษาระหว่างประจำการของครู ควรเกี่ยวข้องกับความต้องการ ปัญหาและภาวะความเป็นอยู่ในท้องถิ่น เด็กนักเรียนและโรงเรียนจะแยกออกจากท้องถิ่นและชุมชนไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงสภาวะท้องถิ่น ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการเมือง

3. ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทุกๆ ฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การปรับปรุงการดำเนินงาน และการวัดผล

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ควรเป็นไปในลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย

5. การดำเนินงานศึกษาอบรมบุคลากร ควรพยายามเน้นความสำคัญของกระบวนการแก้ปัญหา

6. การศึกษาระหว่างประจำการของครู ควรจะส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาการอย่างกว้างๆ มิใช่มุ่งเฉพาะแต่ด้านวิชาการเท่านั้น ควรส่งเสริมการพัฒนาสังคมและอารมณด้วย

7. ในการศึกษาอบรมบุคลากรครู ควรจะได้คิดถึงความแตกต่างของบุคลากรด้วย เช่น ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ประสบการณ์ ชั่วและวิชาที่สอน

8. การศึกษาอบรมครู ควรมีโครงการไว้เป็นที่แน่นอนและเป็นมาตรฐาน

หุบ กาญจนประกร (2517 : 386) ได้ให้หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าจะจัดการฝึกอบรมอย่างไรจึงจะสามารถให้ผลงานการศึกษาอบรมอำนวยผลสูงสุดต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กร ที่หน่วยงานการศึกษาอบรมนั้นรวมทั้งเห็นว่า ควรจะให้เกิดประสานงานในหน่วยงานระดับรองลงไป และการบริหารทั้งระบบด้วย ซึ่งจะต้องคำนึงถึงวิทยากร ผู้เข้ารับการอบรม เครื่องมือที่ใช้ สถานที่ การจัดงานและอื่นๆ

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2525 : 394-395) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรไว้หลายประการ ได้แก่

1. การจัดการอบรมเพิ่มเติม
2. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การศึกษาดูงาน
4. การศึกษาต่อ
5. การบรรยายหรือการให้ความรู้พิเศษเป็นครั้งคราว
6. การบรรยาย
7. การจัดให้มีวันพัฒนาบุคลากร

ชาลส์ และคushman (Charles and Cushman. 1954 : 422-423) ได้ให้หลักการในการพัฒนาบุคลากรครูไว้ดังนี้คือ จะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับเป็นสำคัญ และจะต้องมีการ

วางแผนล่วงหน้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว ต้องคำนึงถึงความต้องการ ปัญหา และความเป็นอยู่ของท้องถิ่น ในขณะเดียวกันต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ปรับปรุงการดำเนินงาน และการวัดผล ซึ่งจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

สตูพส์ และ ราฟเฟอร์ตี้ (Stoops and Rafferty. 1961 : 445) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรครูนั้น ควรตั้งอยู่ในหลักพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. ครูทุกคนที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ ย่อมต้องมีโครงการพัฒนาบุคลากรที่ดี
2. ครูทุกคนมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะจัดให้มีโอกาสในการปรับปรุงตัวเองอย่างเพียงพอ
3. การวางโครงการในการพัฒนาบุคลากรครู ต้องกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ที่เป็นที่ยอมรับของครูที่เกี่ยวข้อง ตามแนวทางความคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากร จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สนองความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน
2. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
3. สนองความต้องการของบุคลากร
4. ควรเน้นกระบวนการแก้ปัญหา
5. ควรคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากร
6. ควรสนองความต้องการของชุมชนและสังคม

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคล และเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่องค์กร หรือหน่วยงานดำเนินการอยู่ ซึ่งมีในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปแต่ละหน่วยงานตามความเหมาะสมซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี คือ

1. การศึกษาจากสถาบันและการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นโครงการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหามางประการ โดยวิธีการอภิปรายเป็นสำคัญ
2. การศึกษาในมหาวิทยาลัย ด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นการศึกษาในภาคฤดูร้อนหรือศึกษาเป็นปี
3. การดูงาน เป็นการหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน
4. การพบปะกันระหว่างครู โดยการส่งเสริมให้ครูอาจารย์ที่สอนในระดับเดียวกันมาพบปะปรึกษาหารือกัน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. เยี่ยมเยียนระหว่างครูในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมให้มีโอกาสได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการสอนซึ่งกันและกันให้ดีขึ้น

6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมหรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความหรือออกเผยแพร์

ไวลส์ และโลเวลล์ (Wiles and Lovell, 1974 : 375) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สามารถกระทำได้ด้วยวิธีการต่อไปนี้ คือ

1. การจัดวิชาให้เรียน
2. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การประชุมปรึกษาหารือ
4. การจัดกลุ่มเพื่อการศึกษาเรื่องที่สนใจร่วมกัน
5. การเยี่ยมเยียนกันระหว่างสถาบันการศึกษา

จากการศึกษา วิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ที่กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน สุดแล้วแต่หน่วยงานที่รับผิดชอบจะเลือกใช้ โดยคำนึงถึงโอกาส ความเหมาะสม และความต้องการของบุคคลเป็นสำคัญ วิธีการที่กล่าวมาแล้ว สรุป ได้ดังต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศ เมื่อบุคลากรเข้ารับงานใหม่
2. การจัดบุคลากร ที่มีความชำนาญเป็นพี่เลี้ยง
3. การมอบหมายอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน
4. การนิเทศจากศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารภายในโรงเรียน
5. การไปศึกษาดูงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. ส่งเสริมบุคลากร โดยการให้ศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ
7. ให้บุคลากร ได้มีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่
8. จัดดำเนินการประชุมบุคลากรในโรงเรียน
9. เชิญวิทยากร จากภายนอกมาให้คำแนะนำ และสาธิตงานที่เกี่ยวข้อง
10. จัดให้มีการศึกษา อบรม ประชุมสัมมนา อย่างทั่วถึง
11. จัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. จัดแหล่งวิชาการ ในโรงเรียนให้เพียงพอ
13. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมในการบริหารโรงเรียน
14. ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา

3.1 การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจแก่สมาชิกใหม่ขององค์กร ให้รู้จักโครงสร้างขององค์กร เป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้แก่พนักงาน ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้ความเข้าใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้มากที่สุด

ชาญชัย วสิทรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2521: 161-162) กล่าวว่า การปฐมนิเทศเป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์ที่จะแนะนำพนักงานที่เข้าใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรที่เขาสัมผัสอยู่ เช่น รู้ถึงลักษณะโครงสร้างขององค์กร ความสัมพันธ์ในองค์กร บทบาทเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของพนักงาน ตัวบุคคล และสถานที่สำคัญๆ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้โดยเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้มีความรู้สึกว่าตนไม่ใช่คนแปลกหน้าหรือ ส่วนเกินขององค์กร การปฐมนิเทศที่ได้ผลจะทำให้พนักงานใหม่รู้สึกอบอุ่นใจที่ได้เข้ามาอยู่ในองค์กรนั้นๆ มีความเชื่อมั่นในอนาคตของการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การหาวิธีดึงดูดหรือบำรุงรักษาบุคคล ให้ปฏิบัติงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้จะต้องอาศัยสิ่งจูงใจต่างๆ อาจเป็นวัตถุ การให้โอกาส สภาพการทำงาน การบำรุงขวัญเพื่อสร้างกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะแรกที่เข้ามาทำงาน เขาต้องการคำแนะนำทำความเข้าใจกับหน่วยงาน และบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อจะได้ปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการที่เป็นสมาชิกของหน่วยงาน

วิเชียร ทวีลาภ และคนอื่นๆ (2523 : 238) ได้กล่าวถึง การปฐมนิเทศว่า ควรมีขั้นตอนดังนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การปฐมนิเทศ จัดระบบงาน และกำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยชี้แจงขอบเขตการดำเนินงานให้ทุกคนรู้งานรู้หน้าที่ จัดทำรายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการประสานงานของฝ่ายต่างๆ ปฏิบัติตามลำดับขั้นตามกระบวนการที่กำหนดให้ และติดตามดำเนินผลการปรับตัวของบุคลากรใหม่หลังผ่าน การปฐมนิเทศมาแล้ว

ภิญโญ สาธร (2523 : 365) กล่าวถึงการปฐมนิเทศว่าวิธีการปฐมนิเทศ (Vestibule Training and Orientation) หมายถึง วิธีการที่ต้องใช้ห้องเรียน คือพอบรรจุคนงานเข้ามา ก่อนที่จะให้ปฏิบัติงาน หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเสียก่อนชั่วระยะเวลาหนึ่ง (Vestibule Training) อาจจะเป็นวันหรือสัปดาห์ วิธีนี้เหมาะสำหรับหน่วยงานที่บรรจุคนงานที่จะต้องทำงาน

ลักษณะเดียวกันเป็นจำนวนมากในคราวเดียวกัน หน่วยงานควรมีครูฝึกที่ได้รับการอบรมเพื่อทำหน้าที่ฝึกโดยเฉพาะ หรืออาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นให้มาช่วยฝึกก็ได้ในกรณีที่หน่วยงานอื่นมีครูฝึกมากกว่า และมีความชำนาญในการอบรมมากกว่า

ลิกเคิร์ต (Likert. 1961 : 7) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎี “ การบริหารระบบ 4 ” (System 4 Management) ถึงการปฐมนิเทศว่า การปฐมนิเทศคนงาน (Employee Orientation) หมายถึง พฤติกรรมที่คอยให้ความช่วยเหลือ (Supportive) และให้ความสนใจเป็นส่วนตัว (Personal Interest) ในความเป็นอยู่ของคนงาน

กล่าวโดยสรุป การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำให้อาจารย์ใหม่ได้ทราบข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง เพื่อสะดวกในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยนโยบายการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ระเบียบวินัย พร้อมทั้งกฎเกณฑ์เสนอความคิดเห็นความชอบ และการลงโทษ ตลอดจนการกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวและมีกำลังใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้มีความสามารถและทันสมัยอันจะเป็นผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ

3.2 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะหรือขององค์การหรือของหน่วยงานต่างๆ

ภิญโญ สาร (2517 : 442-443) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม คือ การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม หมายถึง ความชำนาญในการทำงานด้วยมือ (Manipulative Skills) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่างๆ (Technical Knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) และทัศนคติที่มีต่อการทำงาน (Attitude)

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 181-182) กล่าวถึง หลักของการฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยการเปลี่ยนแปลงท่าทีและประพฤตินการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แบ่งความมุ่งหมายเป็น 2 ประการ คือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objective) มีความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ การสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ เพื่อการสอนแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อการพัฒนาให้ปฏิบัติงานได้ผลสูงที่สุด ลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน บุคคล พัฒนานักบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานด้านบุคคลโดยพยายามให้เป็นที่พักใจของทุกฝ่าย เพื่อ

ฝึกฝนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายขององค์กรและสนองบริการอันมีประสิทธิภาพ แก่สาธารณะหรือประชาชนผู้มาติดต่อ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของ ข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคล ได้แก่ ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทำที่บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อเรียนรู้งาน และลดอัตราเสี่ยงอันตราย ในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมและสร้างขวัญในการ ปฏิบัติงาน และเพื่อให้เข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

วุฒิชัย จานงค์ (2522: 127) กล่าวถึง การฝึกอบรมในวงการธุรกิจไว้ว่า การฝึกอบรมคือ ลักษณะการพัฒนาตัวบุคคลที่อยู่ในบริษัท เพื่อที่จะสามารถทำงาน ได้ดี ตามที่บริษัทนั้นต้องการ ถึงแม้ว่าได้ประพฤติดำเนินงานอยู่แล้ว บางบริษัทหรือหลายบริษัทยังต้องการจะไปเจ้าหน้าที่ พนักงาน หรือคนงานบริษัทนั้น ๆ ได้เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพราะฉะนั้น โดยทั่วไปแล้วกระบวนการวิธีการจัดการบุคคล มีหน้าที่อันหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติ คือ การพัฒนาตัว บุคคลที่นิยมปฏิบัติกันส่วนใหญ่ คือ เรื่องของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ พนักงาน หรือคนงานของ องค์กรธุรกิจนั้น

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการอบรมเพื่อให้อาจารย์ได้มี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์วิธีสอนหลักวิธีการ วัสดุ และประเมินผล ทั้งยังทำให้อาจารย์ได้มีโอกาสฝึกทักษะจากประสบการณ์และเทคนิคใหม่ ๆ ในเรื่องที่ตนสนใจ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

3.3 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขององค์กรให้แก่บุคลากรขององค์กร หรือการทำข่าว สารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรนับเป็นการพัฒนา บุคลากรขององค์กรวิธีหนึ่ง อันจะมีผลทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องพัฒนาปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

มโนญ พูนฤทธิ์วิทยากร (2517 : 63) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการว่า ในฐานะหัวหน้างานควรจะตระหนักถึงการบอก หรือแจ้งข่าวสารข้อมูลที่เป็นแก่นกึ่งนึ่ง ให้รับรู้ และเข้าใจเป็นอย่างดีนั้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพัฒนาบุคลากร หัวหน้างานนั้นมีหลายชนิด หลายประเภท บางคนเป็นหัวหน้างานที่ดี คือ เมื่อมีข่าวสารข้อมูลอะไร ซึ่งไม่ว่าจะได้มาจาก

ฝ่ายจัดการ จากตัวเองหรือจากหนังสือในตำรา แล้วตนเห็นว่าเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงาน หรือองค์กรแล้วก็จะบอกให้ลูกน้องได้รับรู้รับทราบเอาไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2518 : 225-329) กล่าวถึงการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอาจจัดในรูปของห้องสมุด (Library Service) เป็นการให้บริการด้านการศึกษาค้นคว้า เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากรในองค์กร เช่นเดียวกับบริการทางแพทย์และอื่นๆ การจัดให้มีบริการห้องสมุด มีประโยชน์หลายประการ เช่น

1. ช่วยให้งาน (บุคลากร) ได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ตัวบุคลากรและองค์กร

2. เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งในด้านสาระและบันเทิง

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในลักษณะที่เป็นการนำข่าวสารภายในองค์กรมาพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังองค์กรอื่นๆ ภายนอกองค์กร โดยให้ออกาสบุคลากรขององค์กรได้เขียนบทความแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกทางวิชาการอันเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน จะมีส่วนกลายเป็นการจัดให้มีการร่วมมือ (Participation) อีกด้วย

สมคิด แก้วสนธิ (2520:9-10) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไว้ว่า การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น การจัดทำจุลสารเผยแพร่งานวิจัยความก้าวหน้าของวิชาการทางด้านการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว ออกข่าวสาร เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้ หรือหลักการทางด้านการศึกษามากกว่าเน้นในด้านการประยุกต์กับสาขาวิชาต่างๆ

นอกจากนั้นก็มีการจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ เช่น สไลด์ เทป หรือเทปโทรทัศน์ (Video Tape) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและรับจัดทำอุปกรณ์ให้ตามความต้องการของอาจารย์ด้วย

กล่าวโดยสรุป การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เพื่อให้อาจารย์เผยแพร่ผลงานแสดงความก้าวหน้าทางด้านการวิชาการ เช่น จัดทำจุลสาร สรุปย่อข่าว ออกข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอนการจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษา พร้อมทั้งการจัดหาวัสดุต่างๆเช่น สไลด์ เทป หรือ เทปโทรทัศน์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่อาจารย์ นอกจากนี้อาจจะให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำอุปกรณ์ต่างๆตามความต้องการของอาจารย์อีกด้วย

3.4 การสัมมนาทางวิชาการ

ตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายคำว่า “สัมมนา” ว่า การสัมมนาคือ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นข้อเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตาม หรือไม่ก็ได้

วิญญู อังคนารักษ์ (2518 : 146-149) กล่าวถึงความหมายของการสัมมนา ไว้ว่า การประชุมสัมมนาหมายถึงการที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุมกัน เพื่อทำการศึกษาพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ

การประชุมสัมมนานี้เป็นการประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างหนึ่งใช้ได้ในการประชุมนั้นมีวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

1. เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง
2. เพื่อสืบเสาะค้นคว้า
3. เพื่ออภิปรายหรือวางแผนการวิจัย
4. เพื่อแลกเปลี่ยนผลงานกับบุคคลอื่น
5. เพื่อสรุปผลการวิจัย
6. เพื่อเสนอข่าวความรู้

เบอร์เกวิน และมอริส (Bergevin and Moris, 1955 : 65) กล่าวถึงความหมาย ของการสัมมนา หมายถึงกลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะมาร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ กล่าวโดยสรุป การสัมมนาทางวิชาการเป็นการจัดเพื่อกลุ่มอาจารย์ หรือนักศึกษา ผู้สนใจ ได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะคิด วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการเรียนการสอน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างเสริมเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน และใช้เป็นแนวทางในการวางโครงการเพื่อการดำเนินงานในปีต่อไป

3.5 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ภิญโญ สาร (2519 : 166) กล่าวถึง การศึกษาต่อเพิ่มเติม (upgrading) ว่าเป็นวิธีที่จำเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนไป การให้ไปศึกษา และดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็นหน่วยงาน จึงต้องหาทางส่งบุคลากร หรือคนงานไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การส่งไปอาจส่งไป

ศึกษาต่อระดับปริญญาต่าง ๆ ในประเทศเพิ่มเติม หรือส่งไปศึกษาระดับปริญญาต่าง ๆ ในประเทศเพิ่มเติม หรือส่งไปดูงานก็ได้

ภิญโญ สาร (2520 : 25) กล่าวถึง การส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่ง ในกระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรม “ คน ” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้มีคุณภาพ “ ปัญหาที่เคยได้ทราบมาก็คือ เกี่ยวกับความรู้ของครู ซึ่งปรากฏว่าในระยะปีแรกที่ครูสำเร็จ การศึกษาจากสถานศึกษาต่างๆ มาทำงานการสอนของครูจะมีคุณภาพสูงเท่ากับวุฒิที่เรียนมา แต่ปีต่อไปคุณภาพ และความรู้จะลดลงเมื่อนานไปจะเหลือเพียงระดับขั้นที่ครูทำการสอนอยู่เท่านั้น ” ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และช่วยให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทน (REWARD) ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้วยังเป็นการสร้างบรรยากาศ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มวุฒิ เพิ่มพูนความรู้ทักษะในการที่จะนำเทคนิค และประสบการณ์ใหม่ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันต่อเหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสิ่งแวดล้อม และสังคมที่เจริญก้าวหน้าอยู่เรื่อยๆ

3.6 การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

หน่วยงานใด แม้ว่าจะได้บรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงานแล้วก็ตาม เพราะวิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่สมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนหย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีแก้ปัญหาก็คือ ส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน และสังเกตการทำงานในหน่วยงานอื่นที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน และผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน และสังเกตการทำงานภายในประเทศโดยปกติแล้วมักจะใช้เวลาระยะสั้น และการปฏิบัติที่ได้ผล ได้แก่

1. การให้ไปฝึกงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 189) กล่าวว่า “ วิธีฝึกหัดงาน (apprenticeships) การฝึกงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน (internship) และการสับเปลี่ยนหน้าที่ (rotation to assignments) และการศึกษาภายใต้การแนะนำ (Supervised reading) ก็ เป็นการ

พัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผลและที่นิยมกันแพร่หลาย นั่นคือ การส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกงานที่ต่างๆ เพื่อให้ได้กลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีเช่น ส่งอาจารย์ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวัดผลการศึกษาในวิทยาลัยไปฝึกงานเกี่ยวกับการวัดผลในสถาบันที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวัดผลการศึกษา หรือจัดให้มีการเปลี่ยนบุคลากรกันระหว่างหน่วยงานเป็นการชั่วคราว การส่งบุคลากรไปฝึกงาน จะทำเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่มก็ได้ ย่อมแล้วแต่ความต้องการ ความจำเป็นของหน่วยงาน

2. การพาไปดูงาน โดยผู้บริหารได้พาบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ในสาขาวิชาที่หน่วยงานนั้นๆต้องการหรือไปดูแสดงการจัดนิทรรศการ กิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน การพาไปดูงานจะช่วยให้บุคลากรได้เกิดความรู้ ความคิด และเห็นแนวทางในการปฏิบัติในวงกว้าง และทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานมากกว่าการแนะนำโดยคนอื่น ๆ เพราะได้เห็นด้วยตนเอง

เนื่องจากการปฏิบัติราชการนั้น มีความจำเป็นที่ต้องอาศัยข้าราชการที่มีความรู้ ความชำนาญ และได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี และโดยสม่ำเสมอ นอกจากนี้จะต้องปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ วิธีเหล่านี้นอกจากจะได้จากการศึกษาอบรมทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างการทำงานเป็นครั้งคราว การที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้ดีอีกวิธีหนึ่งก็คือ การส่งเสริมให้ข้าราชการฝึกฝนและปรับปรุงตัวเองให้มีประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่างๆภายในประเทศ

กล่าวโดยสรุป การศึกษาดูงานและ สังเกตวิธีทำงานเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ทำให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และเทคนิคใหม่ๆ เพิ่มขึ้นและนำสิ่งนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทั้งในต่างประเทศ และในประเทศไทย ปรากฏดังนี้คือ

งานวิจัยในต่างประเทศ

เทเลอร์และวอลเตอร์ (Taylor and Walter. 1964 : 47) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวางแผนการสอนพลศึกษาในระดับประถมศึกษาพบว่า โรงเรียนมีการวางแผนการสอนจำนวนครูสอนวิชาพลศึกษาไม่เพียงพอ ศิษยานุศิษย์ไม่ให้ความช่วยเหลือ

เชสเตอร์ (Chester. 1966 : 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการโดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศในสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลายๆวิธีให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่างๆ จัดอภิปรายปัญหา การปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการสอน จัดวิทยากรมาช่วยในประชุมปฏิบัติการให้ครูมีการอบรมความรู้ เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลและการเยี่ยมห้องเรียน

ไนล์และเวบบ์ (Nyrlle and Wedd. 1967 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสนใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนพลศึกษา พบว่า ความสนใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนพลศึกษา มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแผนการสอนของครู และความสามารถในการจัดบทเรียนให้เหมาะสมกับความสนใจของนักเรียน และในปีต่อมา

กอร์ดอน (Gordon . N.D.: 60-66) ได้กล่าวถึง การวิจัยในสหรัฐอเมริกาว่าในปี 1969 สมาคมแนะแนวการศึกษาแห่งมลรัฐฟลอริดา ได้สร้างหลักเกณฑ์ในการวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของครู ซึ่งสภาการศึกษาแห่งมลรัฐฟลอริดา ร่วมกับมหาวิทยาลัยฟลอริดาได้ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือดังกล่าว

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าลักษณะหรือคุณสมบัติที่ครูควรมี คือ

1. ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมั่นคงในอารมณ์ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น ที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ นักเรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ตั้งใจอุทิศเวลาเพื่อการศึกษา และการเรียนของนักเรียนในทั้งเวลา และนอกเวลา

2. ด้านความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการทางกายและทางสมอง มีความเข้าใจในขบวนการเรียนการสอน เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ ขบวนการทำงานของกลุ่มเข้าใจในการจัดการศึกษาของชาติ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ เข้าใจวิธีการวัดผลการปรับปรุงหลักสูตร ตลอดจนการสอน

3. ด้านทักษะและการสอน ได้แก่ ทักษะในการฟัง การพูด อ่านและเขียน การใช้สื่อทัศนอุปกรณ์มีเทคนิคในการแก้ปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมวินิจัย แก้ปัญหาต่าง ๆ ของห้องเรียน มีการแนะแนวและใช้แหล่งวิทยากรให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

มีการประสานงานกับครูร่วมงานส่งเสริมให้นักเรียนตัดสินใจ และประเมินตนเอง ฝึกให้นักเรียนหาความรู้ด้วยตนเอง

เฮนน์ (Hein. 1972 : 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดโปรแกรมพลาแนมัย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดการวางแผนที่ดี แต่เนื่องจากขาดครูที่มีวุฒิทางพลศึกษา ทำให้การจัดโปรแกรม การเรียนการสอนไม่ดีเท่าที่ควรและขาดการสอนที่ดี

วิลลาร์ด (Willard. 1975 : 101) ได้ทำวิจัยเรื่องลักษณะโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และมัธยมศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนวิชาพลศึกษาส่วนใหญ่มีเจตคติแตกต่างกันในเรื่องการจัดชั้นเรียน โปรแกรมการสอน อุปกรณ์การสอน สิ่งอำนวยความสะดวก และผู้บริหารไม่เข้าใจในโปรแกรมพลศึกษาเพียงพอ

เม็นส์ และลีวินสัน (Menages and Levinson. 1980 : 78 - 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ วิธีการปรับปรุงการสอน วิธีเหล่านี้ได้ผลเพียงใด ” โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 ชนิดด้วยกัน คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอนและการสอนแบบจุลภาค พบว่า

ผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอนปฏิบัติการสอนเป็นที่น่าสนใจ แต่จะต้องคำนึงปัจจัยอื่นๆอีก เช่น การยอมรับว่าการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นภาระกิจที่จำเป็น วัตถุประสงค์ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสมและการลงมือปฏิบัติจริงจะทำให้เกิดการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสัมฤทธิ์ผล

มิสตรีย์ (Mistry. 1987 : 703 - 704) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยการจำลอง โครงการพัฒนาคุณภาพ สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดีย - ยูนิทรี เมื่อปี ค.ศ. 1976 ผลการวิจัยปรากฏว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะการปฐมนิเทศที่ครอบคลุมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ ครึ่งหนึ่งของสถาบันที่ตอบแบบสอบถามจะมีการจัดโปรแกรมในลักษณะการอบรมระหว่างปฏิบัติการ (Inservice Training) ประมาณร้อยละ 30 ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถามต้องการให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคุณภาพโดยเสนอให้จัดทั้งระยะสั้นและต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังมีการเสนอให้ทุกสถาบันควรมีการส่งเสริม การสอนหรือเปิดบริการแนะแนว โดยจัดโปรแกรม Under - Study เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้ไปศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส

มานีท (Maneth.1988 : 413 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ การปฏิบัติการพัฒนาบุคคลที่คณะวิทยาลัยเกษตร : วิเคราะห์ผลการรับรู้ ” โดยที่วิทยาลัยทั้งสิ้น 19 แห่ง พบว่า

1. การปฏิบัติที่กระทำมากในวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุม นอกสถาบันการทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุม เรื่องเทคนิค การสอนการเขียน เขียนสถาบันอื่นๆ และการปฐมนิเทศ หรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่

2. การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผล คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุม นอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน และ กิจกรรมการฝึกอบรม

3. เหตุผลที่ไม่ประเมินผล คือ ไม่มีเวลาและไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น

4. วิธีการ 3 แบบ ในการประเมินผลที่กล่าวมาส่วนมาก คือ การสังเกตการรายงานเป็น รายบุคคล และการเขียนรายงาน

5. โดยทั่วไปทั้งหัวหน้าแผนกการสอน ผู้บริหารอื่นๆ และคณะครูไม่รับรู้เกี่ยวกับ กระบวนการประเมินผลว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์สูง จะไม่เห็นว่าการปฏิบัติจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการ เรียนการสอน สำหรับคณะครูส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติที่มีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่า หัวหน้าแผนกการสอน และผู้บริหารอื่นๆ

งานวิจัยในประเทศไทย

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานุเคราะห์ระดับประถมศึกษา ได้มีผู้ทำการวิจัยดังนี้

ทิพวรรณ สัตถ์ศรี (2522: 157-160) ได้ทำการวิจัยและศึกษาโครงการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยครูลำปาง เมื่อปี 2522 โดยสรุปผลการวิจัยในด้านการพัฒนาอาจารย์ได้ดังนี้

1. อาจารย์จะมุ่งพัฒนาด้านการสอนและมีหลายสถาบันที่พัฒนาครอบคลุมบทบาท และ หน้าที่ของอาจารย์

2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนของวิทยาลัยครูลำปาง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาท และความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

3. อุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางอยู่ใน เกณฑ์ที่มีปัญหามาก

4. ทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุก บทบาทอยู่ในเกณฑ์มาก

อรพินทร์ กุลประภา (2524 : 113-117) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันในด้านการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การศึกษาดูงาน

และสังเกตวิธีทำงานว่ายังมีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์น้อย และเห็นว่าควรจะได้รับ การสนับสนุน การพัฒนาให้มากที่สุด แต่ขัดแย้งกันในการสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มี การศึกษาต่อ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารมีความเห็นว่าการพัฒนาปฏิบัติจริงอยู่ ในเกณฑ์มาก ส่วนผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่าการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อยส่วนในด้านปัญหา และ อุปสรรคในการพัฒนานุเคราะห์ส่วนใหญ่เกิดจากการขาดงบประมาณขาดกำลังคน และเวลาไม่ อำนวยเนื่องจากการสอน2ผลัด อีกทั้งขาดความสนใจอย่างจริงจังทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน

มาลี วิชาญกุล (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหาร และ อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1. เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ในการพัฒนานุเคราะห์ที่ปฏิบัติ จริงทั้ง 8 ด้าน พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนานุเคราะห์ ที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่การปฐมนิเทศก์การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการ การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ และ การสังเกตเยี่ยมเยียน ดูงาน และศึกษาวิธีการทำงาน ส่วน ที่เห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยมี 3 ด้าน ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการการจัดสัปดาห์ทาง วิชาการ การแต่งตั้งสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการพัฒนา นุเคราะห์ที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับน้อย

2. เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนานุเคราะห์กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของกำลังคนและ ความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ส่วนกลุ่มอาจารย์พบว่าขาดแคลนด้านงบประมาณ

3. ผลของการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนา นุเคราะห์ที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้านพบว่ามีความเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารและ อาจารย์ให้ความสนใจแก่บทบาทด้านการสอนเป็นอันดับแรกตรงกัน ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยว กับปัญหา ในการพัฒนาคุณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แตกต่างจากความคิดเห็นอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้บริหารเห็นว่า ระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่อาจารย์ เห็นว่าระดับปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ระดับของปัญหาที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ได้แก่ การดำเนินงานในการพัฒนาคุณาจารย์ โดยเฉพาะนโยบายของวิทยาลัยต่อการพัฒนาคุณาจารย์ไม่ ชัดเจน และไม่ต่อเนื่องไม่มีการดำเนินงานในการพัฒนาคุณาจารย์ งบประมาณสำหรับการพัฒนา ไม่เพียงพอ

สุวัฒน์ อินใจกล้า (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารบุคลากรของ กรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง พบว่า การบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรครู เห็นว่า อธิบดี รองอธิบดี ตรวจเยี่ยมโรงเรียนน้อย ศึกษาพิเศษกึ่งมาเยี่ยมโรงเรียนน้อย และการจัดให้ครูในระดับเดียวกันสัมนาร่วมกัน ดำเนินการอยู่ในระดับต่ำ

ชูชัย รัตนัญญโณพงษ์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพครูในด้านการสอน ด้านการวิจัย เขียนบทความและตำรา ด้านการบริหารสังคม และด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับน้อย 4 ด้าน ส่วนความคิดเห็นทางด้านอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาคุณภาพครู พบว่า อุปสรรคและปัญหาสำคัญ คือ นโยบายในเรื่องที่กำหนดไว้ไม่ชัดเจน และไม่นำมาปฏิบัติอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังขาดแคลนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพครูอีกด้วย

กุศล กลเกม (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครู กรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลางอยู่ในระดับสูง ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู อาจารย์ มีความตรงกันว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นสัดส่วนตลอดจนขาดเอกสารวารสาร และตำราทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม

สกล รุ่งโรจน์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จ.สมุทรปราการ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรมีการแจ้ง และรับทราบนโยบายอย่างกว้างๆ ในที่ประชุม มีการดำเนินการและวางแผนอย่างมีระบบ กิจกรรมทางการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก แต่การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหาร และอาจารย์ต้องการให้มีการจัดมากที่สุด

สมควร อัสโย (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จ.พิจิตร พบว่า การพัฒนาบุคลากร ประชากรทั้งหมดเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับการจัดงบประมาณในการจัดการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆเป็นปัญหามากที่สุด

ประสาธน์ ด้านสกุลเจริญ (2530 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จ.สิงห์บุรี พบว่าครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษา จ.สิงห์บุรีมีความต้องการพัฒนาทั้งด้านหลักสูตร ด้านการ

เรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศและการพัฒนาตนเองในเกณฑ์มากทุกด้าน

จิรา อ่อนไหว (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู ตามทักษะของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ด้านที่มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านที่มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูระดับกลาง คือ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารวิชาการ ด้านการฝึกอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการศึกษาพัฒนาจิตใจ ส่วนความต้องการของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 รวม 6 ด้าน มีความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามหมวดวิชา พบว่า มีความต้องการในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

จิรพจน์ สุนาอนิชย์กุล (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ศึกษาตามทักษะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีทัศนต่อการบริหารบุคลากรทั้งโดยส่วนรวม และในแต่ละรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

โสภิต ภาโมมิค (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร รวม 5 ด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอันดับหนึ่ง ด้านการบริการ ด้านความรู้ อันดับสอง การลาศึกษาต่อ อันดับสาม การศึกษาดูงาน อันดับสี่ การปฐมนิเทศ อันดับห้า การสัมมนาและการฝึกอบรม

เดิบโต คติพจน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

ก. สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

1. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในวิทยาลัยพลศึกษาของเพศชาย และเพศหญิง ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษา ในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษา ในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ และด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษา ในวิทยาลัยศึกษาของ ผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนารานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการเผยแผ่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

6. ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนพลศึกษา ระหว่าง 1 - 5 ปี 6-10 ปี 11- 15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการเผยแผ่ข่าวสารทางวิชาการ และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ไม่แตกต่างกัน

ข. ปัญหาการพัฒนานุคลากรในวิทยาลัยพลศึกษา

1. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของเพศชาย และเพศหญิง ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านการสัมมนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาวิชาการ ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานและด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ในวิทยาลัยพลศึกษาของ ผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษา ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการ ฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติ ด้านการสัมมนาทางวิชาการด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การ งาน และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน.

6. ความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้ที่มี ประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการและด้านการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สรุป

จากผลการวิจัยทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า การพัฒนานุเคราะห์โดยทั่ว ไป มุ่งส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนแม้จะประสบปัญหา และอุปสรรคนานาประการ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรมี การพัฒนานุเคราะห์ในกิจกรรมที่บุคลากรมีความต้องการ คือ การประชุมนิเทศ การอบรม และ ประชุมเชิงปฏิบัติ การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการการสัมมนาทางวิชาการ การลาศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ซึ่งจะช่วยให้สถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นในเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ พลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจะเสนอขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้วิชาพลศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2541 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,815 คน จาก 8 กลุ่มโรงเรียน (121 โรงเรียน) โดยแยกเป็นผู้บริหารจำนวน 605 คน อาจารย์พลศึกษา 1,210 คน

2. กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนวิชาพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2541 ในโรงเรียนมัธยมสังกัด กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จาก 8 กลุ่มโรงเรียน (จำนวน 121 โรงเรียน) จำนวน 480 คน จาก 1,815 คน แยกเป็นผู้บริหาร 120 คน จาก 605 คน และอาจารย์พลศึกษาจำนวน 360 คน จาก 1,210 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในทัศนะของ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาใน กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาใน กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษา หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากร แล้วนำมาประมวลเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำด้านต่างๆมาสร้างเป็นข้อคำถามให้ครอบคลุมสภาพและปัญหาในแต่ละด้าน
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาทางด้านต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อขอคำแนะนำในการตรวจแก้ไข แล้วปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามจากข้อ 2 ไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่
 - 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม พิมพา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 - 5.2 นายวิจิต ชีเชิญ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการพลศึกษา สุขศึกษาและนันทนาการ
 - 5.3 นายสมศักดิ์ ศิริอนันต์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา
 - 5.4 นายมนูญ ห่องสุข ศึกษาานิเทศก์ 9 กรมสามัญศึกษา
 - 5.5 นางสุรีย์ อรรถกร อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนสายน้ำผึ้ง
6. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
7. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์(Face validity) ในแต่ละด้านจากผู้เชี่ยวชาญ
8. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2527 : 171)

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรถึงอธิบดีกรมสามัญศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหาร อาจารย์พลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครตอบแบบสอบถาม
2. จัดส่งแบบสอบถามพร้อมแบบหนังสือขออนุญาตจากต้นสังกัดและของผู้วิจัย โดยทางไปรษณีย์ ถึงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครพร้อมทั้งติดแสตมป์เพื่อให้ส่งกลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่แจ้งไว้หลังแบบสอบถามภายในเวลา 1 เดือน
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนนำไปดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

วิธีจัดการกับข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของสภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
3. แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
4. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของความถี่โดยใช้ ไคร้ - สแควร์ (Chi-Square)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล

X^2 แทน ค่าไคร้-สแควร์

f แทน ความถี่

% แทน ค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร
โรงเรียนและกลุ่มอาจารย์พลศึกษา คิดเฉลี่ยเป็นค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร คิดเฉลี่ยเป็นค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร คิดเฉลี่ยเป็นไคร้ - สแควร์

ระดับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา

5 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติจริงมากที่สุดและมีปัญหามากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติจริงมากและมีปัญหามาก

3 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติจริงน้อยและมีปัญหาน้อย

2 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติจริงน้อยที่สุดและมีปัญหาน้อยที่สุด

1 หมายถึง สภาพที่ไม่ได้ปฏิบัติเลยและไม่มีปัญหาเลย

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มผู้บริหาร โรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าร้อยละของผู้บริหาร โรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร		อาจารย์พลศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
1. ชาย	68	56.7	247	68.6	315	65.6
2. หญิง	52	43.3	113	31.4	165	34.4
2. อายุ						
1. 21 - 30 ปี	-	-	21	5.8	21	4.4
2. 31 - 40 ปี	-	-	119	33.1	119	24.8
3. 41 - 50 ปี	84	70.0	206	57.2	290	60.4
4. 51 - 60 ปี	36	30.0	14	3.9	50	10.4
3. วุฒิการศึกษา						
1. ปริญญาตรี	64	53.3	320	88.9	384	80.0
2. ปริญญาโท	52	43.4	40	11.1	92	19.2
3. ปริญญาเอก	4	3.3	-	-	4	0.80
4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง						
1. ผู้บริหาร	120	100	-	-	120	100
2. อาจารย์พลศึกษา	-	-	360	100	360	100

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร		อาจารย์พลศึกษา		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน						
1. 1 - 5 ปี	-	-	26	7.2	26	5.4
2. 6 - 10 ปี	-	-	26	7.2	26	5.4
3. 11 - 15 ปี	8	6.6	64	17.8	72	15.0
4. 16 - 20 ปี	20	16.7	130	36.1	150	31.3
5. 21 ปีขึ้นไป	92	76.7	114	31.7	206	42.9
6. ประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา						
1. 1 - 5 ปี	-	-	28	7.8	28	7.8
2. 6 - 10 ปี	-	-	31	8.6	31	8.6
3. 11 - 15 ปี	-	-	71	19.7	71	19.7
4. 16 - 21 ปี	-	-	123	34.2	123	34.2
5. 21 ปีขึ้นไป	-	-	107	29.7	107	29.7

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 56.70 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.30 ส่วนกลุ่มอาจารย์พลศึกษา จำนวน 360 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 68.60 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 31.40 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่ม จำนวน 480 คน ส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 65.60 เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 34.40

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 ส่วนกลุ่มอาจารย์พลศึกษา จำนวน 360 คน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.20 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.10 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.80 และ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.90 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่ม

ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.80

วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มี วุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 43.40 และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.40 ส่วนกลุ่มอาจารย์พลศึกษา จำนวน 360 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.90 รองลงมาวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 11.10 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมา คือ วุฒิปริญญาโทคิดเป็น ร้อยละ 19.2

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหาร 120 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และตำแหน่งอาจารย์พลศึกษา จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 76.70 รองลงมา คือ ตั้งแต่ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.70 ระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.60 ส่วนกลุ่มอาจารย์พลศึกษาจำนวน 360 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมาคือ ระหว่าง 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.70 ตั้งแต่ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.80 ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.20 และระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.20 เมื่อพิจารณาโดยรวมบุคลากรทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.90 รองลงมาคือ ระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.90 และ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.00 และ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.40 และตั้งแต่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.40

ประสบการณ์การสอนวิชาพลศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอาจารย์พลศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.20 รองลงมา คือ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.70 ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.70 และระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.60 และระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.80

ตอนที่ 2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียน
สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 2 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม
เกี่ยวกับสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. การปฐมนิเทศ							
1. โรงเรียนของท่านเห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศอาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่มาอย่างน้อยเพียงใด	ผู้บริหาร	120	7.5	9.2	19.2	26.6	37.5
	อาจารย์พลศึกษา	360	7.7	19.7	32.5	20.7	19.4
2. การบรรจุอาจารย์ใหม่ในแต่ละปีไม่พร้อมกันทำให้การปฐมนิเทศไม่พร้อมเพรียงกัน โรงเรียนของท่านได้แก้ปัญหานี้โดยการส่งอาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่เข้ารับการปฐมนิเทศที่กรมสามัญศึกษาจัดขึ้นแทน	ผู้บริหาร	120	34.2	23.3	15.8	19.2	7.5
	อาจารย์พลศึกษา	360	44.8	18.3	13.9	11.9	11.1
3. ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงของอาจารย์พลศึกษาระดับใด	ผู้บริหาร	120	3.3	19.2	29.2	41.7	6.6
	อาจารย์พลศึกษา	360	31.9	29.4	19.5	10.6	8.6
4. โรงเรียนของท่านได้จัดพี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่	ผู้บริหาร	120	2.5	2.5	27.5	15.0	52.5
	อาจารย์พลศึกษา	360	32.2	21.1	19.7	17.8	9.2

จากตารางที่ 2 แสดงว่า สภาพการพัฒนานุเคราะห์ผลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ตามความเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 3 และข้อ 4 มีค่าร้อยละ 37.5, 41.7 และ 52.5 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก และมากที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า มีค่าร้อยละ 32.5, 31.9 และ 32.2 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย และไม่ได้ปฏิบัติเลย ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 3 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม
เกี่ยวกับสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

สภาพการพัฒนากุศลการ	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ							
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	ผู้บริหาร	120	3.3	3.3	26.7	46.7	20.0
	อาจารย์พลศึกษา	360	10.5	12.5	33.7	28.9	14.4
2. การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่โรงเรียนจัดขึ้น	ผู้บริหาร	120	5.8	18.4	25.0	40.0	10.8
อาจารย์พลศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการ	อาจารย์พลศึกษา	360	5.3	13.9	30.6	29.4	20.8
3. โรงเรียนของท่านได้สนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษาเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการที่กรมพลศึกษา หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น	ผู้บริหาร	120	-	6.7	16.7	36.6	40.0
	อาจารย์พลศึกษา	360	6.1	7.6	36.2	31.1	19.4
4. อาจารย์พลศึกษาได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร	120	2.5	10.0	10.8	55.9	20.8
	อาจารย์พลศึกษา	360	3.6	6.4	40.8	25.6	23.6
5. โรงเรียนขาดการวางแผนและการเตรียมการในการพัฒนาอาจารย์พลศึกษาในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	ผู้บริหาร	120	3.3	13.3	49.2	22.5	11.7
	อาจารย์พลศึกษา	360	8.3	13.9	33.1	27.2	17.5

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สภาพการพัฒนานุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
6. โรงเรียนขาดผู้เชี่ยวชาญที่มี ความรู้และประสบการณ์เฉพาะ สาขาวิชามาให้ความรู้ในการ อบรมทางด้านวิชาพลศึกษา	ผู้บริหาร	120	10.8	6.7	37.5	40.8	4.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	9.4	10.9	40.0	27.2	12.5
7. หลังการฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนได้ มีการติดตามผลการนำไปใช้	ผู้บริหาร	120	3.3	23.3	36.8	33.3	3.3
	อาจารย์พลศึกษา	360	6.7	13.3	52.7	19.2	8.1

จากตารางที่ 3 แสดงว่า สภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามความเห็นของผู้บริหารในข้อ 1, 2, 3, 4 และข้อ 6 มีค่าร้อยละ 46.7, 40.0, 40.0, 55.9 และ 40.8 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก และมากที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า มีค่าร้อยละ 33.7, 30.6, 36.2, 40.8 และ 40.0 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 4 แสดงคำร้อยละของผู้บริหาร โรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารเชิงวิชาการ

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
2. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ							
1. โรงเรียนของท่านได้จัดตั้ง งบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาพลศึกษาไว้	ผู้บริหาร	120	4.2	21.7	43.3	30.8	-
	อาจารย์พลศึกษา	360	10.6	22.2	31.7	26.3	9.2
2. โรงเรียนของท่านได้จัด นิทรรศการทางวิชาการ เพื่อ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาพลศึกษา	ผู้บริหาร	120	-	10.0	17.5	49.2	23.3
	อาจารย์พลศึกษา	360	65.6	14.4	38.2	28.9	12.8
3. โรงเรียนของท่าน มี นโยบายเสนอข่าวสารทางวิชาการ พลศึกษาแก่ ครู อาจารย์ และ นักเรียน	ผู้บริหาร	120	2.5	1.7	52.5	42.5	0.8
	อาจารย์พลศึกษา	360	5.8	19.4	27.8	35.3	11.7
4. โรงเรียนของท่านได้จัด งบประมาณในการจัดหาเอกสาร ตำรา วารสาร จุลสาร และสิ่งพิมพ์ อื่นๆ ไม่เพียงพอ	ผู้บริหาร	120	8.3	13.3	36.8	33.3	8.3
	อาจารย์พลศึกษา	360	12.8	13.9	35.3	25.5	12.5
5. อาจารย์พลศึกษาให้ความ สนใจในข่าวสารทางวิชาการน้อย	ผู้บริหาร	120	3.3	6.7	47.5	30.0	12.5
	อาจารย์พลศึกษา	360	11.2	19.4	35.0	27.7	6.7
6. โรงเรียนขาดศูนย์กลางใน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	ผู้บริหาร	120	39.2	24.2	11.6	22.5	2.5
	อาจารย์พลศึกษา	360	16.4	20.0	32.8	27.2	3.6

จากตาราง 4 แสดงว่าสภาพการพัฒนานุเคราะห์ผลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 2 มีค่าร้อยละ 49.2 และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น มีค่าร้อยละ 38.3 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้อ 3 และข้อ 6 ผู้บริหารมีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 52.5 และ 39.2 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น มีค่าร้อยละ 35.3 และ 32.8 และได้ปฏิบัติจริงในระดับมากและระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 5 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการการสัมมนาทางวิชาการ

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
4. การสัมมนาทางวิชาการ							
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	120	1.7	2.5	35.8	45.8	14.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	8.9	11.1	36.7	25.0	18.3
2. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆจัดขึ้น	ผู้บริหาร	120	5.0	10.0	17.5	57.5	10.0
	อาจารย์พลศึกษา	360	7.5	10.8	30.6	32.2	18.9
3. อาจารย์พลศึกษาชื่นชอบในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาพลศึกษา โดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์ในการสัมมนา	ผู้บริหาร	120	5.8	7.5	40.0	42.5	4.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	6.7	13.9	32.7	26.4	20.3
4. โรงเรียนของท่านได้ได้นำผลประโยชน์จากการสัมมนาไปใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	120	2.5	6.7	33.3	53.3	4.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	6.6	11.1	36.7	30.4	15.2
5. โรงเรียนของท่านยังขาดวิทยากรที่มึความรู้ความสามารถเข้าใจในกระบวนการสัมมนาทางวิชาการ	ผู้บริหาร	120	3.3	48.4	35.0	10.8	2.5
	อาจารย์พลศึกษา	360	10.8	14.4	32.8	29.2	12.8

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สภาพการพัฒนากุศลกร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
6. หลังการสัมมนาแล้ว ได้มีการติดตามผลและประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขในการสัมมนาต่อไป	ผู้บริหาร	120	4.2	9.2	52.5	27.5	6.6
	อาจารย์พลศึกษา	360	10.0	19.5	37.5	21.9	11.1

จากตาราง 5 แสดงว่าสภาพการพัฒนากุศลกรพลศึกษา ด้านการการสัมมนาทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารใน ข้อ 1 ข้อ 3 และข้อ 4 มีค่าร้อยละ 38.2 32.4 36.8 และ 42.6 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 38.4 33.4 38.4 และ 32.6 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้อที่ 5 ผู้บริหารมีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 48.4 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 32.8 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 6 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ							
1. บุคคลไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ที่ได้จากการสัมมนาทางวิชาการ ยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม	ผู้บริหาร	120	2.5	10.0	39.2	42.5	5.8
	อาจารย์พลศึกษา	360	7.5	18.1	54.7	10.8	8.9
2. ผู้บริหารได้สนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อในรายวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	ผู้บริหาร	120	7.5	4.2	17.5	60.8	10.0
	อาจารย์พลศึกษา	360	7.5	6.4	38.9	30.5	16.7
3. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านคิดว่าการส่งบุคลากรไปศึกษาต่ออาจมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	120	15.8	39.2	32.5	10.0	2.5
	อาจารย์พลศึกษา	360	9.2	13.8	38.4	27.8	10.8
4. ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ซึ่งได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ	ผู้บริหาร	120	4.2	6.6	51.7	25.8	11.7
	อาจารย์พลศึกษา	360	8.3	9.2	36.1	33.6	12.8
5. โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาเตรียมตัวเพื่อการศึกษาต่อ	ผู้บริหาร	120	3.3	11.7	59.2	18.3	7.5
	อาจารย์พลศึกษา	360	9.2	16.6	34.2	21.7	18.3
6. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ที่ศึกษาจบมาแล้วนำวิชาการใหม่ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	120	2.5	4.2	10.0	44.1	39.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	9.2	12.7	32.8	27.2	18.1

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สภาพการพัฒนากุศลกร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
7. อาจารย์พลศึกษาที่ศึกษาต่อ จบแล้ว ได้มารับผิดชอบงานอย่าง ต่อเนื่อง	ผู้บริหาร	120	2.5	5.8	42.6	30.8	18.3
	อาจารย์พลศึกษา	360	7.2	10.8	27.3	43.6	11.1

จากตาราง 6 แสดงว่าสภาพการพัฒนากุศลกรพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 6 มีค่าร้อยละ 42.5 60.8 และ 44.1 และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 54.7 38.9 และ 32.8 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้อ 3 และข้อ 7 ผู้บริหาร มีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 39.2 และ 42.6 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด และระดับน้อย แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 38.4 และ 43.6 และได้ปฏิบัติจริง ในระดับน้อยและระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 7 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการทำงาน

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
6. การศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการทำงาน							
1. โรงเรียนของท่านได้สนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษาทำงานเป็นทีม โดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน	ผู้บริหาร	120	3.3	15.0	26.7	37.5	17.5
	อาจารย์พลศึกษา	360	11.1	7.2	29.2	38.1	14.4
2. โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	120	5.0	3.3	9.2	26.7	55.8
	อาจารย์พลศึกษา	360	10.8	11.1	36.4	21.7	20.0
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญของการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานนอกสถานที่	ผู้บริหาร	120	8.3	9.3	15.8	40.8	25.8
	อาจารย์พลศึกษา	360	8.1	11.1	33.3	30.8	16.7
4. อาจารย์พลศึกษาที่ไปศึกษาดูงานแล้ว ได้นำความรู้และประสบการณ์มาปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	120	6.7	7.5	38.3	28.3	19.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	8.4	10.8	34.7	27.7	18.4
5. โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	120	5.8	6.7	25.0	52.5	10.0
	อาจารย์พลศึกษา	360	7.2	16.4	32.8	23.6	20.0

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาคณาการ	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
6. เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานแล้วขาดการติดตามประเมินว่า ได้ผลคุ้มค่าเพียงใด	ผู้บริหาร	120	1.7	23.3	44.2	26.6	4.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	10.8	7.2	40.0	27.2	14.8

จากตาราง 7 แสดงว่าสภาพการพัฒนาคณาการพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 5 มีค่าร้อยละ 55.8 40.8 และ 52.5ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด และระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 36.4 33.3 และ 32.8 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตอนที่ 2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนสังกัด
กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 8 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
1. การปฐมนิเทศ							
1. โรงเรียนของท่านเห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศอาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่มาอย่างน้อยเพียงใด	ผู้บริหาร	120	43.3	30.0	16.7	10.0	-
	อาจารย์พลศึกษา	360	33.3	20.8	27.2	12.5	6.2
2. การบรรจุอาจารย์ใหม่ในแต่ละปีไม่พร้อมกันทำให้การปฐมนิเทศไม่พร้อมเพรียงกันโรงเรียนของท่านได้แก้ปัญหานี้โดยการส่งอาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่เข้ารับการปฐมนิเทศที่กรมสามัญศึกษาจัดขึ้นแทน	ผู้บริหาร	120	47.6	30.0	12.5	3.0	6.8
	อาจารย์พลศึกษา	360	38.1	19.4	23.6	11.1	7.8
3. ความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงของอาจารย์พลศึกษาระดับใด	ผู้บริหาร	120	20.8	35.8	30.8	7.6	5.0
	อาจารย์พลศึกษา	360	32.5	22.2	28.9	21.1	5.3
4. โรงเรียนของท่านได้จัดพี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำให้แก่อาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่	ผู้บริหาร	120	50.8	26.6	14.2	5.8	2.6
	อาจารย์พลศึกษา	360	31.2	23.4	28.9	10.7	5.8

จากตารางที่ 8 แสดงว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้วยการปฐมนิเทศ ตามความเห็นของผู้บริหารในข้อ 3 มีค่าร้อยละ 35.8 และมีปัญหาในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า มีค่าร้อยละ 32.5 และได้ปฏิบัติจริงในระดับไม่มีปัญหาเลย ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นเป็นร้อยละและระดับปัญหาเหมือนกัน

ตาราง 9 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ							
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	ผู้บริหาร	120	25.8	40.0	22.6	5.8	5.8
	อาจารย์พลศึกษา	360	19.7	24.8	37.7	13.1	4.7
	รวม						
2. การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่โรงเรียนจัดขึ้น	ผู้บริหาร	120	19.1	35.0	27.6	10.0	8.3
อาจารย์พลศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการ	อาจารย์พลศึกษา	360	23.0	34.2	27.8	8.3	6.7
3. โรงเรียนของท่านได้สนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษาเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการที่กรมพลศึกษา หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น	ผู้บริหาร	120	34.2	42.5	19.1	2.5	1.7
	อาจารย์พลศึกษา	360	23.6	33.6	26.3	11.1	5.4
4. อาจารย์พลศึกษาได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร	120	14.2	25.8	50.0	6.6	3.4
	อาจารย์พลศึกษา	360	20.3	34.7	25.0	13.1	6.9
5. โรงเรียนขาดการวางแผนและการเตรียมการในการพัฒนาอาจารย์พลศึกษาในด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	ผู้บริหาร	120	12.5	22.5	49.2	5.8	10.0
	อาจารย์พลศึกษา	360	22.2	25.0	31.7	14.7	6.4

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
6. โรงเรียนขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะสาขาวิชามาให้ความรู้ในการอบรมทางด้านวิชาพลศึกษา	ผู้บริหาร	120	29.2	50.8	15.0	3.3	1.7
	อาจารย์พลศึกษา	360	21.1	32.2	26.4	14.2	6.1
7. หลังการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนได้มีการติดตามผลการนำไปใช้	ผู้บริหาร	120	15.0	27.5	44.2	8.3	5.0
	อาจารย์พลศึกษา	360	19.2	30.3	35.5	11.4	3.6

จากตาราง 9 แสดงว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามความเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 และ 4 มีค่าร้อยละ 40.0 และ 50.0 มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด และระดับน้อย แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า มีค่าร้อยละ 37.7 และ 34.7 มีปัญหาในระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นเป็นร้อยละและระดับปัญหาเหมือนกัน

ตาราง 10 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารเชิงวิชาการ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			5 %	4 %	3 %	2 %	1 %
2. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ							
1. โรงเรียนของท่านได้จัดตั้ง งบประมาณเพื่อการเผยแพร่ข่าว สารทางวิชาพลศึกษาไว้	ผู้บริหาร	120	45.8	30.8	9.2	7.5	6.7
	อาจารย์พลศึกษา	360	21.1	28.9	33.1	13.1	3.8
2. โรงเรียนของท่านได้จัด นิทรรศการทางวิชาการ เพื่อ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาพลศึกษา	ผู้บริหาร	120	52.5	23.3	10.8	5.8	7.5
	อาจารย์พลศึกษา	360	19.2	26.9	38.9	10.6	4.4
3. โรงเรียนของท่านมี นโยบายเสนอข่าวสารทางวิชาการ พลศึกษาแก่ ครู อาจารย์ และ นักเรียน	ผู้บริหาร	120	18.4	40.8	25.8	10.0	5.0
	อาจารย์พลศึกษา	360	23.3	30.6	33.7	8.2	4.2
4. โรงเรียนของท่านได้จัด งบประมาณในการจัดหาเอกสาร ตำรา วารสาร จุลสาร และสิ่งพิมพ์ อื่นๆ ไม่เพียงพอ	ผู้บริหาร	120	14.2	48.4	19.2	11.6	6.6
	อาจารย์พลศึกษา	360	19.4	27.8	35.3	11.7	5.8
5. อาจารย์พลศึกษาให้ความ สนใจในข่าวสารทางวิชาการน้อย	ผู้บริหาร	120	50.8	23.4	14.2	5.8	5.8
	อาจารย์พลศึกษา	360	21.7	33.3	26.9	13.3	4.8
6. โรงเรียนขาดศูนย์กลางใน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	ผู้บริหาร	120	32.5	41.7	17.5	6.6	1.7
	อาจารย์พลศึกษา	360	17.5	25.0	35.6	18.6	3.3

จากตาราง 10 แสดงว่าปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 6 มีค่าร้อยละ 45.8 52.5 48.4 50.8 และ 41.7 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับไม่มีปัญหาเลย และมีปัญหาน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 33.1 38.9 35.3 33.3 และ 35.6 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับน้อย และมีปัญหาน้อยที่สุด ส่วนข้อ 3 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 11 แสดงคำร้อยละของผู้บริหาร โรงเรียน อาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการการสัมมนาทางวิชาการ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
4. การสัมมนาทางวิชาการ							
1. โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	120	30.8	35.0	20.0	10.0	4.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	16.7	26.7	36.9	14.4	5.3
2. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆจัดขึ้น	ผู้บริหาร	120	40.0	26.7	17.5	12.5	3.3
	อาจารย์พลศึกษา	360	15.8	33.3	30.6	11.1	9.2
3. อาจารย์พลศึกษาชื่นชอบในการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ โดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์ในการสัมมนา	ผู้บริหาร	120	25.8	45.0	14.2	8.3	6.7
	อาจารย์พลศึกษา	360	10.8	38.0	27.8	15.8	7.5
4. โรงเรียนของท่านได้นำผลประโยชน์จากการสัมมนาไปใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	120	34.2	44.2	17.5	2.5	1.6
	อาจารย์พลศึกษา	360	14.7	38.9	30.3	11.1	5.0
5. โรงเรียนของท่านยังขาดวิทยาการที่มีความรู้ ความสามารถเข้าใจในกระบวนการสัมมนาทางวิชาการ	ผู้บริหาร	120	25.9	35.9	20.8	10.8	6.6
	อาจารย์พลศึกษา	360	13.9	31.4	34.7	15.3	4.7

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
6. หลังการสัมมนาแล้ว ได้มีการติดตามผลและประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขในการสัมมนาต่อไป	ผู้บริหาร	120	30.8	41.6	14.2	9.2	4.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	15.9	27.8	39.4	12.5	4.4

จากตาราง 11 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการการสัมมนาทางวิชาการ ของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 5 และข้อ 6 มีค่าร้อยละ 35.0 40.0 35.9 และ 41.6 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับไม่มีปัญหาเลย และมีปัญหาน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 36.9 33.3 34.7 และ 39.4 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับน้อย และมีปัญหาน้อยที่สุด ส่วนข้อ 3 และข้อที่ 4 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 12 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ							
1. บุคลากรไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ที่ได้รับจากการสัมมนาทางวิชาการยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม	ผู้บริหาร	120	10.0	37.5	25.8	17.5	9.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	12.5	29.2	36.1	16.9	5.3
2. ผู้บริหารได้สนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อในรายวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	ผู้บริหาร	120	15.0	39.2	25.0	11.6	9.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	18.6	25.0	32.5	13.1	10.8
3. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านคิดว่าการส่งบุคลากรไปศึกษาต่ออาจมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	120	17.5	42.5	17.5	12.5	10.0
	อาจารย์พลศึกษา	360	16.6	34.7	27.8	13.1	7.8
4. ท่านยินดีสอนแทนอาจารย์ซึ่งได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ	ผู้บริหาร	120	5.0	25.8	39.2	21.8	9.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	20.6	22.2	36.9	11.1	9.2
5. โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มีเวลาเตรียมตัวเพื่อการศึกษาต่อ	ผู้บริหาร	120	25.8	40.0	17.6	10.8	5.8
	อาจารย์พลศึกษา	360	11.7	20.0	41.1	16.7	10.5
6. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ที่ศึกษาจบมาแล้วนำวิชาการใหม่ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	120	28.3	33.3	24.2	8.4	5.8
	อาจารย์พลศึกษา	360	14.4	25.6	35.6	13.9	10.5

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
7. อาจารย์พลศึกษาที่ศึกษา ต่อจบแล้ว ได้มารับผิดชอบงาน อย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหาร	120	28.3	35.0	17.5	11.6	7.6
	อาจารย์พลศึกษา	360	21.7	26.9	30.5	13.1	7.8

จากตาราง 12 แสดงว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 5 ข้อ 6 และข้อ 7 มีค่าร้อยละ 37.5 39.2 40.0 33.3 และ 35.0 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 36.1 32.5 41.1 35.6 และ 30.5 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับน้อย ส่วนข้อ 3 และข้อ 4 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตาราง 13 แสดงคำร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการทำงาน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
6. การศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการทำงาน							
1. โรงเรียนของท่านได้สนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์พลศึกษาทำงานเป็นทีม โดยการสอนร่วมหรือการทำงานร่วมกัน	ผู้บริหาร	120	17.5	24.2	35.8	14.2	8.3
	อาจารย์พลศึกษา	360	17.2	25.0	37.5	11.7	8.6
2. โรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางการสอนและการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	120	19.2	29.2	40.8	5.0	5.8
	อาจารย์พลศึกษา	360	13.9	26.4	37.2	17.2	5.8
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญของการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานนอกสถานที่	ผู้บริหาร	120	30.8	44.2	15.8	5.0	4.2
	อาจารย์พลศึกษา	360	18.1	25.2	41.7	9.4	5.6
4. อาจารย์พลศึกษาที่ไปศึกษาดูงานแล้วได้นำความรู้และประสบการณ์มาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	120	22.5	29.2	19.2	6.6	2.5
	อาจารย์พลศึกษา	360	15.8	31.4	34.8	13.8	4.2
5. โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน	ผู้บริหาร	120	30.9	50.9	10.9	4.3	3.0
	อาจารย์พลศึกษา	360	11.4	26.1	37.8	15.5	9.2

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร	ประชากร	จำนวน	ระดับการปฏิบัติจริง				
			1 %	2 %	3 %	4 %	5 %
6. เมื่อไปศึกษาดูงานและ สังเกตวิธีการทำงานแล้วขาดการ ติดตามประเมินว่า ได้ผลคุ้มค่า เพียงใด	ผู้บริหาร	120	20.8	47.6	15.8	10.8	5.0
	อาจารย์พลศึกษา	360	17.8	29.4	35.5	10.6	6.7

จากตาราง 13 แสดงว่าสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 6 มีค่าร้อยละ 44.2 49.2 50.9 และ 47.6 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 41.7 34.8 37.8 และ 35.5 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับน้อย ส่วนข้อ 1 และข้อ 2 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ตารางที่ 14 สัดส่วนของความถี่ ความคิดเห็น ต่อสภาพการพัฒนาคณากรพลศึกษาในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

สภาพการพัฒนาคณากร	ระดับการปฏิบัติจริง					X ²
	1 f	2 f	3 f	4 f	5 f	
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- ผู้บริหาร	14	16	27	31	32	32.78*
- อาจารย์พลศึกษา	105	80	77	55	43	
2. ด้านการฝึกอบรม						
- ผู้บริหาร	5	14	35	47	19	7.84
- อาจารย์พลศึกษา	26	40	137	97	60	
3. ด้านการเผยแพร่						
- ผู้บริหาร	11	15	42	42	10	3.33
- อาจารย์พลศึกษา	37	66	120	103	34	
4. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ						
- ผู้บริหาร	4	17	43	48	8	63.68*
- อาจารย์พลศึกษา	30	49	124	99	58	
5. ด้านการส่งเสริมให้มีการ ศึกษาต่อ						
- ผู้บริหาร	6	14	44	40	16	2.37
- อาจารย์พลศึกษา	30	45	135	100	50	
6. ด้านการศึกษาดูงานและ สังเกตวิธีการทำงาน						
- ผู้บริหาร	6	13	32	42	27	6.67
- อาจารย์พลศึกษา	34	38	124	101	63	
7. รวมทุกด้าน						
- ผู้บริหาร	8	15	37	41	19	7.70
- อาจารย์พลศึกษา	44	53	119	93	51	

$$\alpha = 0.05$$

$$X^2 = 9.488$$

จากตาราง 14 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็น ต่อสภาพการพัฒนาคณากร
พลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหาร และ
อาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการสัมมนาทางวิชาการ, แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 สัดส่วนของความเห็นที่ ความคิดเห็น ต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

สภาพการพัฒนากุศลกร	ระดับการปฏิบัติจริง					X ²
	1 f	2 f	3 f	4 f	5 f	
1. ด้านการปฐมนิเทศ						
- ผู้บริหาร	49	37	22	8	4	10.70*
- อาจารย์พลศึกษา	122	77	98	41	22	
2. ด้านการฝึกอบรม						
- ผู้บริหาร	26	42	39	7	6	4.31
- อาจารย์พลศึกษา	77	110	108	44	21	
3. ด้านการเผยแพร่						
- ผู้บริหาร	43	42	19	10	6	21.52*
- อาจารย์พลศึกษา	73	104	122	45	16	
4. ด้านการสัมมนาทางวิชาการ						
- ผู้บริหาร	37	46	21	11	5	31.15*
- อาจารย์พลศึกษา	53	117	120	48	22	
5. ด้านการส่งเสริมให้มีการ ศึกษาต่อ						
- ผู้บริหาร	22	43	29	16	10	6.19
- อาจารย์พลศึกษา	60	94	124	50	32	
6. ด้านการศึกษาดูงานและ สังเกตวิธีการทำงาน						
- ผู้บริหาร	28	49	28	9	6	16.16*
- อาจารย์พลศึกษา	57	98	133	47	25	
7. รวมทุกด้าน						
- ผู้บริหาร	34	43	27	10	6	11.38*
- อาจารย์พลศึกษา	73	100	118	46	23	

$$\alpha = 0.05$$

$$X^2 = 9.488$$

จากตาราง 15 แสดงความแตกต่างของความคิดเห็น ต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากร
 พลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหารและ
 อาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ, ด้านการสัมมนาทาง
 วิชาการ, แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบสภาพของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2541 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จาก 8 กลุ่มโรงเรียน (จำนวน 121 โรงเรียน) จำนวน 480 คน จาก 1,815 คน แยกเป็นผู้บริหาร 120 คน จาก 605 คน และอาจารย์พลศึกษา จำนวน 360 คน จาก 1,210 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงอธิบดีกรมสามัญศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหาร อาจารย์พลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถาม
2. จัดส่งแบบสอบถามพร้อมแนบหนังสือขออนุญาตจากต้นสังกัดและของผู้วิจัย โดยทางไปรษณีย์ ถึงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งติดแสตมป์ เพื่อให้ส่งกลับมายังผู้วิจัย ตามที่อยู่ที่แจ้งไว้หลังแบบสอบถาม ภายในเวลา 1 เดือน
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืน นำไปดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ หาค่าคะแนนความถี่ ค่าร้อยละ และค่าไคร์ - สแควร์ (X^2)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารเป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.70 และกลุ่มอาจารย์พลศึกษาเป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.60 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งสองกลุ่ม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.60

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.00 และกลุ่มอาจารย์พลศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 - 50 คิดเป็นร้อยละ 57.20 เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งสองกลุ่ม จะมีอายุระหว่าง 41 - 50 คิดเป็นร้อยละ 60.40 มากที่สุด และมีอายุระหว่าง 21 - 30 คิดเป็นร้อยละ 4.40 น้อยที่สุด

วุฒิทางการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.30 และกลุ่มอาจารย์พลศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.90

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 100 และกลุ่มอาจารย์
พลศึกษามีวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100

ประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร มีประสบการณ์ในการ
สอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.70 และกลุ่มอาจารย์พลศึกษา
มีประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 16 - 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.10 เมื่อ
พิจารณาโดยรวมทั้งสองกลุ่ม มีประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 21 ปีขึ้นไป คิดเป็น
ร้อยละ 42.90 มากที่สุด

ประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอาจารย์พลศึกษามี
ประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา ระหว่าง 16 – 20 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 34.20

**2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้**

ด้านการปฐมนิเทศ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ตามความเห็น
ของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 4 และข้อ 5 มีค่าร้อยละ 37.5, 41.7 และ 52.5 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริง
ในระดับมาก และมากที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า มีค่าร้อยละ 32.5, 31.9 และ 32.2
ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย และไม่ได้ปฏิบัติเลย ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์
พลศึกษามีความคิดเห็นเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการ
ฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามความเห็นของผู้บริหารในข้อ 1, 2, 3, 4 และข้อ 6 มี
ค่าร้อยละ 46.7, 40.0, 40.0, 55.9 และ 40.8 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก และมากที่สุด
แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า มีค่าร้อยละ 33.7, 30.6, 36.2, 40.8 และ 40.0 ตามลำดับ และ
ได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นเป็นร้อยละ
และระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการเผยแพร่
ข่าวสารทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 2 มีค่าร้อยละ 49.2 และได้ปฏิบัติจริงใน
ระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น มีค่าร้อยละ 38.3 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย
ส่วนข้อ 3 และข้อ 6 ผู้บริหารมีความถี่เห็นมีค่าร้อยละ 52.5 และ 39.2 และได้ปฏิบัติจริงในระดับ
น้อย แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น มีค่าร้อยละ 35.3 และ 32.8 และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก
และระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับ
ที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการการสัมมนาทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารใน ข้อ 1 ข้อ 3 และข้อ 4 มีค่าร้อยละ 38.2 32.4 36.8 และ 42.6 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่า ร้อยละ 38.4 33.4 38.4 และ 32.6 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้อที่ 5 ผู้บริหาร มีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 48.4 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 32.8 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 6 มีค่าร้อยละ 42.5, 60.8 และ 44.1 และได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 54.7, 38.9 และ 32.8 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้อ 3 และข้อ 7 ผู้บริหาร มีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 39.2 และ 42.6 และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อยที่สุด และระดับน้อย แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 38.4 และ 43.6 และได้ปฏิบัติจริง ในระดับน้อยและระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 5 มีค่าร้อยละ 55.8 40.8 และ 52.5ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับมากที่สุด และระดับมาก แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 36.4 33.3 และ 32.8 ตามลำดับ และได้ปฏิบัติจริงในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

ด้านการปฐมนิเทศ ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ด้วยการปฐมนิเทศ ตามความเห็นของผู้บริหารในข้อ 3 มีค่าร้อยละ 35.8 และมีปัญหาในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่า มีค่าร้อยละ 32.5 และได้ปฏิบัติจริงในระดับไม่มีปัญหาเลย ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นเป็นร้อยละและระดับปัญหาเหมือนกัน

ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษา ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 และ 4 มีค่าร้อยละ 40.0 และ 50.0 มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด และระดับน้อย แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นว่ามีค่าร้อยละ 37.7 และ 34.7 มีปัญหาในระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นเป็นร้อยละและระดับปัญหาเหมือนกัน

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 6 มีค่าร้อยละ 45.8 52.5 48.4 50.8 และ 41.7 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับไม่มีปัญหาเลย และมีปัญหาน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 33.1 38.9 35.3 33.3 และ 35.6 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับน้อย และมีปัญหาน้อยที่สุด ส่วนข้อ 3 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการการสัมมนาทางวิชาการ แสดงว่าปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษา ด้านการการสัมมนาทางวิชาการ ของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 5 และข้อ 6 มีค่าร้อยละ 35.0 40.0 35.9 และ 41.6 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับไม่มีปัญหาเลย และมีปัญหาน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 36.9 33.3 34.7 และ 39.4 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับน้อย และมีปัญหาน้อยที่สุด ส่วนข้อ 3 และข้อที่ 4 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 5 ข้อ 6 และข้อ 7 มีค่าร้อยละ 37.5 39.2 40.0 33.3 และ 35.0 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 36.1 32.5 41.1 35.6 และ 30.5 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับน้อย ส่วนข้อ 3 และข้อ 4 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน สภาพการพัฒนานุคลากรพลศึกษา ด้านการการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 6 มีค่าร้อยละ 44.2 49.2 50.9 และ 47.6 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นมีค่าร้อยละ 41.7 34.8 37.8 และ 35.5 ตามลำดับ และมีปัญหาในระดับน้อย ส่วนข้อ 1 และข้อ 2 ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละและระดับที่ได้ปฏิบัติจริงเหมือนกัน

4. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา โดยเปรียบเทียบ

ความแตกต่างของสัดส่วน สรุปได้ดังนี้

4.1 สัดส่วนความคิดเห็น ต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการสัมมนาทางวิชาการ, แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2 สัดส่วนความคิดเห็น ต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ, ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ, ด้านการสัมมนาทางวิชาการ, แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ก. สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ด้านการปฐมนิเทศ สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ในข้อความคิดที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงของอาจารย์พลศึกษาระดับใด และโรงเรียนของท่านได้จัดพี่เลี้ยงเพื่อคอยช่วยเหลือ แนะนำให้แก่อำจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่ ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าปฏิบัติจริงน้อย อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ทำงานในระดับนโยบายที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติ แต่อาจารย์พลศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติจริง จะมองเห็นภาพพจน์ของการปฏิบัติจริงมากกว่าว่าไม่ค่อยได้ให้ความสำคัญ และให้การช่วยเหลืออย่างจริงจังกับอาจารย์พลศึกษาที่บรรจุใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เติบ ไค คติพจน์ (2540 : 121) ที่พบว่าผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก ส่วนอาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย

ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในข้อโรงเรียนของท่านได้จัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่โรงเรียนจัดขึ้นอาจารย์พลศึกษาได้มีส่วนร่วม ในการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษา เข้าร่วม

ฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการที่กรมพลศึกษาและหน่วยงานอื่นจัดขึ้น ในระดับที่ แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย สอดคล้องกับ งานวิจัยของ มาลี วิชญกุล (2525 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารพบว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก ส่วนอาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ในข้อ โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการทางวิชาพลศึกษา เพื่อเผยแพร่ข่าวสารทางพลศึกษา โรงเรียนของท่านมีนโยบายเสนอข่าวสารทางวิชาพลศึกษาแก่ ครู-อาจารย์และนักเรียน โรงเรียนขาดศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ในระดับที่ต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก และไม่ได้ปฏิบัติเลย แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติในระดับน้อย อาจเป็นเพราะผู้บริหารอยู่ในสภาพที่แตกต่างกับอาจารย์พลศึกษา หรืออาจเป็นเพราะ อาจารย์พลศึกษาปฏิบัติงานสอน ยังมีความต้องการที่จะสนับสนุนการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เพิ่มขึ้นอีก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เด็บโต คติพจน์ (2540 : 121) และ มาลี วิชญกุล (2525 : บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารพบว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก ส่วนอาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ในข้อ โรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และการแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์พลศึกษาขึ้นชอบในการร่วมสัมมนาทางวิชาพลศึกษา โดยการเตรียมตัวศึกษาเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นประโยชน์ในการสัมมนา โรงเรียนของท่านได้นำผลจากการสัมมนาไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและ พัฒนาการปฏิบัติงาน โรงเรียนของท่านยังขาดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจในกระบวนการสัมมนาทางวิชาการ ในระดับที่มีความแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่า ได้ปฏิบัติจริงมาก แต่ อาจารย์พลศึกษาเห็นว่ามีการปฏิบัติจริงน้อย อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้มีโอกาสไปสัมมนาอยู่เสมอ แต่อาจารย์พลศึกษาได้มีโอกาสไปน้อย ดังนั้นการจัดสัมมนาทางวิชาการควรจัดให้มากขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ทักษะคติในการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เด็บโต คติพจน์ (2540 : 121) และ อรพินท์ กุลประภา (2524 : 113-117) พบว่าผู้บริหารพบว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก ส่วนอาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย

ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในข้อบุคลากร ไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ที่ได้รับจากการสัมมนาทางวิชาการยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษาได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในรายวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้บริหารในโรงเรียนของท่านคิดว่า การส่งบุคลากรไปศึกษาต่ออาจมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์พลศึกษาที่ศึกษาจบมาแล้วนำวิชาการใหม่ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอน อาจารย์พลศึกษาที่ศึกษาต่อจบแล้วได้มารับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าการปฏิบัติจริงน้อย อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาไม่ได้วางแผนเตรียมการที่จะศึกษาต่อ และขาดการประสานงานกับ สถาบันแหล่งความรู้ เพื่อการศึกษาต่อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เด็บโต คติพจน์ (2540 : 121) และ อรพินท์ กุลประภา (2524 : 113-117) พบว่าผู้บริหารพบว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก ส่วนอาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย

ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ในข้อโรงเรียนของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษามีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ทางด้านการสอนและปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญของการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานนอกสถานที่ โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมาก แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าการปฏิบัติจริงน้อย อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้มีโอกาสดูงานอยู่เสมอ แต่อาจารย์พลศึกษาได้มีโอกาสน้อย ยังมีความต้องการที่จะไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เด็บโต คติพจน์ (2540 : 121) และ มาลี วิชญกุล (2525 : บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารพบว่าได้ปฏิบัติจริงในระดับมาก ส่วนอาจารย์พลศึกษาเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย

ข. ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ด้านการปฐมนิเทศ ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ในข้อความรู้ที่ได้จากการปฐมนิเทศมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงของอาจารย์พลศึกษาในระดับใด ในระดับที่มีความแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อย แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาในระดับ ไม่มีปัญหาเลย อาจเป็นเพราะการปฐมนิเทศในช่วงระยะเวลา 5-10 ปี ไม่ได้มีการบรรจุอาจารย์พลศึกษาใหม่ จึงไม่ค่อยมีปัญหา สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ อรพินท์ กุลประภา (2524 : 113-117) ที่พบว่าผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นในเรื่องการปฐมนิเทศน์ไม่แตกต่างกัน

ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในข้อโรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อาจารย์พลศึกษาได้นำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าการจัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมีปัญหาน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าปัญหาน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินท์ กุลประภา (2524 : 113-117) ที่พบว่าผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นในเรื่องการปฐมนิเทศน์ไม่แตกต่างกัน

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ในข้อโรงเรียนของท่านได้จัดตั้งงบประมาณ เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาพลศึกษา โรงเรียนของท่านจัดนิทรรศการวิชาพลศึกษาเพื่อเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาพลศึกษา โรงเรียนของท่านจัดงบประมาณในการจัดหาเอกสาร ตำรา วารสาร และสิ่งพิมพ์อื่นๆ อาจารย์พลศึกษาให้ความสนใจข่าวสารทางวิชาการ โรงเรียนขาดศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าปัญหามีอยู่ในระดับไม่มีปัญหาเลย แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าปัญหาระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เติบโต คติพจน์ (2540 : 124) ที่พบว่าผู้บริหารคิดว่ามีปัญหาในระดับน้อยแต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าปัญหามีในระดับมาก

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ในข้อโรงเรียนของท่านได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของท่านยังขาดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจในกระบวนการสัมมนาทางวิชาการ หลังจากสัมมนาแล้วได้มีการติดตามผล และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขในการสัมมนาต่อไป มีปัญหาในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่าปัญหามีในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าปัญหามีในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เติบโต คติพจน์ (2540 : 124) ที่พบว่าผู้บริหารคิดว่ามีปัญหาในระดับน้อยแต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่าปัญหามีในระดับมาก

ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ปัญหาการพัฒนานุคลากรพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาในข้อบุคลากร ไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ที่ได้จากการสัมมนาทางวิชาการ ยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์พลศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อในรายวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมมากจนบุคลากรไม่มี

เวลาเตรียมตัวศึกษาต่อ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้อาจารย์พลศึกษาที่จบการศึกษาแล้วนำวิชาการใหม่มาปรับปรุงการเรียนการสอน อาจารย์พลศึกษาที่ศึกษาจบแล้วได้มารับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง มีปัญหาในระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี วิชญกุล (2525 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารคิดว่ามีปัญหาในระดับน้อยแต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาในระดับมาก อาจเป็นเพราะอาจารย์พลศึกษามีความไม่พร้อมในเรื่องงบประมาณและการเตรียมตัวที่จะศึกษาต่ออีกทั้งยังขาดการประสานงานที่ดีกับสถาบันที่จะศึกษาต่อ

ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ในข้อผู้บริหารให้ความสำคัญของการศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการทำงานนอกสถานที่ อาจารย์พลศึกษาที่ไปศึกษาดูงานแล้วได้นำความรู้และประสบการณ์มาปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน เมื่อไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานและขาดการติดตามประเมินผลว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาในระดับไม่มีปัญหาเลยแต่อาจารย์พลศึกษาเห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อย อาจเป็นเพราะงบประมาณที่จัดสรรให้นั้นไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ทำให้ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาไม่เห็นความสำคัญและให้ความสนใจเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรา อ่อนไหว (2532 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสภาพความต้องการในการจัดกิจกรรมของอาจารย์พลศึกษาและผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดนโยบายให้ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนานุเคราะห์ทางพลศึกษา ดำเนินการต่อไป โดยการจัดงบประมาณเพิ่มขึ้น
2. กรมสามัญศึกษาและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ควรร่วมกันปรับปรุงการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน
3. กรมสามัญศึกษาและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ควรร่วมกัน จัดฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อผลิตสื่อเอกสารทางวิชาการที่ทันสมัยให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการรณรงค์ อ้างอิง ของอาจารย์พลศึกษาต่อไป
4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อาจารย์พลศึกษาได้แสดงศักยภาพ ของตนเองให้เต็มที่เต็มความสามารถของตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยการพัฒนานุเคราะห์ ใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา และ โรงเรียนมัธยมศึกษาต่างจังหวัด
2. ควรวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาทั่วประเทศ
3. ควรวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ทั่วประเทศ และหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ

บรรณานุกรม

.

บรรณานุกรม

- กนิฐา ธารสารศิลป์. การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พยาบาลของสภากาชาดไทย.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2529 อัดสำเนา.
- กุศล กลเกม. ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยม
ศึกษาส่วนกลาง.ปริญญานิพนธ์ กศ. ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน , 2528. อัดสำเนา.
- คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน. มโนทัศน์ด้านการพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.เอกสารประกอบการสัมมนาฝึกอบรมทางด้านการเรียนการสอน.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2523.
- งามจิต อ่อนมิ่ง. การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถม
ศึกษา.ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดอุดรธานี.วิทยานิพนธ์ ค.ม.กรุงเทพฯ,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
อัดสำเนา.
- จิรพจน์ สุนาณนิษฐ์กุล. สภาพการบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีว ตามทัศนะของผู้บริหาร
และครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวะศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ; มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532 . อัดสำเนา .
- จิรา อ่อนไสว. สภาพและความต้องการของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู ตามทัศนะของครู
ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2532. อัดสำเนา.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองรัตน์, 2532.
- ชาญชัย วลีตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ . การพัฒนาบุคลากร กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง,2521.
- ชุบ กาญจนประกร. “ การประสานงานฝึกอบรม; ” การพัฒนาและการบริหารการฝึกอบรม
หน้า 386 ;กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา,2517.
- ชูชัย รัตนบุญโญพงษ์ . การพัฒนาอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยใน เขต
กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527 .
อัดสำเนา.

เดชา เกียรติศิริ. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนในสาขา วิชา
พลศึกษา ของโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการวิทยาลัยครูเพชรบุรี
วิทยาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

อัคราณา.

เดบิต คติพจน์. สภาพและปัญหาการพัฒนามูลฐานพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา. ปรินซ์นิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัคราณา.

ทิพวรรณ สัตถ์ศรี. การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัคราณา.

เทวี เศรษฐกิจดี. กระบวนการพัฒนามูลฐานทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัด
สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2536. อัคราณา.

บุญชม ไชยโกษี. การส่งเสริมการศึกษาระหว่างประจำการของครูประถมศึกษา. ขอนแก่น :
โรงพิมพ์ศิริพจน์, 2513.

ประพันธ์ คำนิบภา. ปัญหาการพัฒนามูลฐานของวิทยาลัยพลศึกษา. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2536. อัคราณา.

ประสาธน์ ด้านสกุลเจริญ. ความต้องการพัฒนามูลฐานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530. อัคราณา.

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. การสัมมนาเพื่อวางแผนดำเนินการพัฒนาอาจารย์. หน่วยพัฒนา
อาจารย์ฝ่ายวิชาการ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ปรีชา คัมภีร์กรณ์. การบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา, เอกสารการสอนวิชาการจัดการใน
โรงเรียนประถมศึกษา หน่วยที่ 1-6. หน้า 372-410 ; กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ยูไนเต็ดโปรดักชั่น , 2525.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
อัคราณา.

ไพฑูรย์ สันลารัตน์. ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพฯ :
ข่าวสารหน่วยพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน, 2520. อัคราณา.

ไพบุลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521
 ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2517.

----- หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

----- รวบรวมคำบรรยายเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
 กรมศาสนา , 2520.

----- การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

----- หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2526.

มนูญ พูนฤทธิ์วิทยากร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : แพร์พิตาอินเตอร์เนชั่นแนล, 2517.

มาลี วิชญกุล. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย
 สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

วิชัย วงศ์ใหญ่ “วารสารการวิจัยทางการศึกษา,” ใน การวิจัยทางการศึกษา. 18 : 4 มกราคม 2531.

วิญญู อังคนารักษ์. “วิธีการประชุม.” คำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการบุคคล. พระนคร :
 สังข์ไพบุลย์การพิมพ์, 2518.

วุฒิชัย จำนงค์. นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทระหว่างประเทศ ในประเทศ. กรุงเทพฯ :
 โอเดียน, 2522.

ศึกษาธิการ , กระทรวง . แผนพัฒนาการศึกษา. ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2540-2544. อัดสำเนา.

เรื่องวิทย์ ลิมปนาท. รายงานการศึกษาค้นคว้า ความเป็นครูสถิติในหัตยราช. กรุงเทพฯ :
 รุ่งศิลป์การพิมพ์ , 2539.

สกล รุ่งโรจน์ . การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร:การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.

สมควร อัสโย. ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ
 ประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร. ปริญญาโท ค.ศ.ม. พิชญโลก : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ พิชญโลก, 2530. อัดสำเนา.

สมคิด แก้วสนธิ. การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศอังกฤษ. กรุงเทพฯ : ข่าวสาร หน่วยพัฒนา
 คณาจารย์ด้านการเรียนการสอน หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2520.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2513.

_____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2518.

- การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 17 กรุงเทพฯ : สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ., 2535.
- สุธีระ ทานตวนิช. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2532.
- สุพจน์ สุภาพันธุ์. ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัด เมืองพัทยาปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2528
อัดสำเนา.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531
- สุวรรณดี สวัสดิ์. ศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2533. อัดสำเนา.
- สุวัฒน์ อ้นใจกล้า. การบริหารบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527. อัดสำเนา.
- โสภิต ภาโมมัส. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา.
- สำราญ ฉาวยุศน์. “การพัฒนาบุคคล.” วารสารข้าราชการ. กรุงเทพฯ : 2518.
- อรพินทร์ กุลประภา. การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
อัดสำเนา.
- อาภาพร สุขวงษ์. นโยบายการฝึกหัดครูกับการดำเนินงานในแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 6
วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 24 - 5 มิถุนายน-กรกฎาคม 2533.
- Bergevin, Paul and Dwight Morris. Group Processes Abult Education. Connecticut : The Seabury Press, 1995.
- Castetter, William B. The Personnel Function in Education Administration. New York : Macmilliam Publishing, 1967.

- Charles , Prall E. and Leslic C. Cushman. Teacher Education In - Service.
Washington D.C. : American Council on education, 1954.
- Chester, Nottle M. An Introduction to School Administration : Selected Reading.
New York : Mcmillan , 1966.
- Chruden, herbert J. and Arthur W. Sherman "The Nature and Development of the
Personnel field," Personnel Management. Cincinnati: South - weht, 1968.
- Dutt, Benlah C. Instruction and Research in Education Administration. New York : India,
Central Institute on Education Delhi University, 1961.
- Gordon, Lowrence. Measwing Teacher Competencies for the Middle Selwsl, The National
Elementary principal. n.d.
- Guff, Jerry G. Toward Paculty Renewal. Calitornial : Jossey - Base, 1975.
- Hein, Wilma Speek. "A Survey to Determine the Status of the Secondary Health
and Physical Education Programs in the Districts and Islands in the State of
Hawaii," Dissertation Abestracts International. 33: 2149 a; November, 1972.
- Likert , Rensis . New Patterns of Management. New York: Mc Graw - Hill Book Co, 1961.
- Maneth, Paul E. "Faculty Development Practices at Kansas Community collage: An
Analysis of their Perceived effectiveness," Dissertation Abstracts Internatioal.
49 : 413 – A ; September , 1988.
- Menges, Robert J. and Judy Levinson. Teaching Improving and Instructional Quality.
Washington D.C. : America Assciation for Higer Education 1980.
- Mistry, Rummy. "Iproving College Teaching : Model Faculty Development Program for
Tnclian Unitary University," Dissertation Abstracts International, 1978.
- Nyrle, Iame J. and M. Webb Ida. "Why Girls Sit Out During Physical Education Liession :
An Investigation ," The Physical Education. 57 : 75-81 ; November, 1965.
- Stoops, Emery R. and M.L. Raffery, JR. Practices and trends in school Administration.
Boston : Gin Press, 1961
- Taylor, Boy S. and walter H. IWorth. "Organization Plans for Teaching Physical Education
in Elamentary Schools," The Alberta Haurnal of Education Research . 10 (2) : 9 ;
July, 1964.

- Tobin Helen M. and others. The Process of Staff development Component of Change. Saint Louis : The C.V. Mosby Co. , 1974.
- Wiles, Kimbell and John T. Lovell. Supervision for Better School. New Jersey : Prentice - Hall, 1974.
- Willard, Hewssley Ralph. "An Assessment of Physical Education Program in Selected Elementary Schools," Dissertation Abtracts International. 36 : 765-a ; August, 1975.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัด กรมสามัญศึกษาใน กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของท่าน

ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบคำถามตามความเป็นจริงจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผลการวิจัย คำตอบของท่านไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด และจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 21 - 30 ปี () 41 - 50 ปี

() 31 - 40 ปี () 51 - 60 ปี

3. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

- () ผู้บริหาร
() อาจารย์พลศึกษา

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () 1 - 5 ปี
() 6 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี
() 16 - 20 ปี
() 21 ปี ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการสอนวิชาพลศึกษา (ผู้บริหารไม่ต้องทำ)

- () 1 - 5 ปี
() 6 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี
() 16 - 20 ปี
() 21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาใน

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ได้หมายเลขแต่ละข้อคำถาม ที่กำหนด
ระดับสภาพการปฏิบัติจริง และระดับปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรพลศึกษา

- 5 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติจริงมากที่สุดและมีปัญหาเกิดขึ้นมากที่สุด
4 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติจริงมากและมีปัญหาเกิดขึ้นมาก
3 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติจริงน้อยและมีปัญหาเกิดขึ้นน้อย
2 หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติจริงน้อยที่สุดและมีปัญหาเกิดขึ้นน้อยที่สุด
1 หมายถึง สภาพที่ไม่ได้ปฏิบัติเลยและไม่มีความปัญหาที่เกิดขึ้นเลย

ข้อที่	รายการ	ระดับสภาพการปฏิบัติจริงและปัญหาที่เกิดขึ้น									
		สภาพการปฏิบัติจริง					ปัญหาที่เกิดขึ้น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.	ผู้บริหารให้ความสำคัญของการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานนอกสถานที่										
4.	อาจารย์พลศึกษาที่ไปศึกษาดูงานแล้ว ได้นำความรู้และประสบการณ์มาปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน										
5.	โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน										
6.	เมื่อไปศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงานแล้ว ขาดการติดตามประเมินว่า ได้ผลคุ้มค่าเพียงใด										

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม พิมพา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
2. นายวิจิต ธีเจริญ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการพลศึกษา
สุขศึกษาและนันทนาการ กรมพลศึกษา
3. นายสมศักดิ์ ศิริอนันต์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา
4. นายมนูญ ห้องสุข ศึกษาานิเทศก์ 9 กรมสามัญศึกษา
5. นางสุรีย์ อรรถกร อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนสายน้ำผึ้ง

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ สกุล ว่าที่ร้อยตรีตระกูล กาชัย

วัน เดือน ปีเกิดเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2515

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 182 หมู่ 10 บ้านสันสลี ตำบล รวบเวียง อำเภอ เมือง

จังหวัด เชียงราย 57000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2527	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล อ.เมือง จ.เชียงราย
พ.ศ. 2530	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเมืองเชียงราย อ.เมือง จ.เชียงราย
พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม อ.เมือง จ.เชียงราย
พ.ศ. 2535	ป.กศ.สูง (พลศึกษา) วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2537	กศ.บ (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2542	กศ.ม (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัด กรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
ว่าที่ร้อยตรี ตระกูล กาชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา
พฤษภาคม 2542

งานวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2541 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จาก 8 กลุ่มโรงเรียน (จำนวน 121 โรงเรียน) จำนวน 480 คน แยกเป็นผู้บริหาร 120 คน และอาจารย์พลศึกษาจำนวน 360 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

CONDITION AND PROBLEMS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF HIGH SCHOOL
PHYSICAL EDUCATION PERSONNEL UNDER THE DEPARTMENT OF GENERAL
EDUCATION IN BANGKOK.

AN ABSTRACT

BY

ALTING SUB.LT.TRAKOON KACHAT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Physical Education
At Srinakharinwirot University
May 1999

The purpose of this study were to compare the conditions and problems affecting the development of high school Physical Education personal under the Development Education in Bangkok.

The sampling Group consisted of 120 administrators and 360 instructors total 480 collected from 8 clusters (121 school) selected by Simple Random Sampling.

Result of this study showed that :

The conditions of the development of high school Physical Education personal under the Development Education in Bangkok as administrators and instructors on Orientation, academie seminas were statistically different significant at the level of .05. There were no difference in other aspect.

The prodims affecting the development of high school Physical Education personal under the Development Education in Bangkok as administrators and instructors on Orientation, the dissemination of academie academie seminas were statistically different significant at the level of .05. There were no difference in other aspect.